

Ravintolakokin työn haasteet ja riskit työympäristössä

Terhi Lohman

Opinnäytetyö
Marraskuu 2014

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Lohman, Terhi	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 17.11.2014
	Sivumäärä 52	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisu- lupa myönnetty: x
Työn nimi Ravintolakokin työn haasteet ja riskit työympäristössä		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Päivi Paukku		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tutkimus sai alkunsa omakohtaisista kokemuksistani ravintolakeittiöissä sekä yleisistä keskusteluista ravintola-alan haasteellisista työoloista. Ongelmaa tarkasteltiin ammattikeittiöiden työoloihin vaikuttavien fyysisten ja psykososiaalisten riskien kartoituksen avulla, jonka pohjalta tutkimusongelmaksi nousi työturvallisuuden noudattamisen puutteellisuus. Tutkimuksen teoriapohja muodostui tutkimusympäristön perustiedoista sekä katsauksesta ravintola-alan lainsäädäntöön, joista tarkemmin paneuduttiin työturvallisuuslakiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella, joka on etnografinen. Tutkimuksessa oli aineistonkeruuseen kuuluvalla kenttätöyllä pääosa, jossa kartoitettiin ravintolakeittiön työympäristön ongelmakohtia. Muina menetelminä käytettiin avointa haastattelua, sekä aiheesta jo tehtyjä tutkimuksia. Tutkimuskysymystä lähestyttiin monien aineistojen yhtäaikaishalla tarkastelulla, ja tulokset analysoitiin menetelmätriangulaatiolla kattavuuden ja luotettavuuden muodostamista varten.</p> <p>Tutkimusmenetelmien avulla saadut tulokset kertoivat, että psykososiaaliset tekijät ovat huomattavasti isompi riski ravintolakokkien työympäristössä, kuin fyysiset tekijät. Tuloksista selvisi, että työsuojelutoiminta ja – valvonta ovat edelleen haasteena ravintola-alalla. Tutkimuksen johtopäätöksiä oli, että työturvallisuuslakia tulisi hienosäätää tarkemmaksi sekä veloitteiden rajausta työpaikan kokoon mukaan tulisi poistaa. Tutkimuksen tulosten ja työturvallisuuslain pohjalta laadittiin työolojen tarkistuslista, jonka tavoite on parantaa työturvallisuuslain noudattamista ravintolakeittiöissä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ravintola-ala, työturvallisuus, kvalitatiivinen, etnografinen, triangulaatio		
Muut tiedot		



Author(s) Lohman, Terhi	Type of publication Bachelor's thesis	Date 17.11.2014
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 52	Permission for web publication: X
Title of publication The risks & challenges of a professional chef in a work environment		
Degree programme Degree programme in Service Management		
Tutor(s) Paukku, Päivi		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>The research was inspired by the author's personal experience in restaurant kitchens, as well as by general discussion on the challenging working conditions in the restaurant sector. The problem was examined by mapping physical and psychosocial risks affecting work conditions in professional kitchens. The research problem came to be the deficiency in respecting safety laws at work. The theoretical base combined the basic knowledge of the research environment and a review on the regulations of the restaurant field, in which occupational safety law was examined more closely.</p> <p>The study was carried out by a qualitative research approach, which was ethnographic. The main method of the study was observation, which mapped the restaurant kitchen working environment problems. Other methods were open interviews as well as existing studies on this subject. The research question was approached by many simultaneous examinations of materials, and the results were analyzed by the triangulation method for rendering, regarding coverage and reliability.</p> <p>The results obtained by the research methods showed that psychosocial factors were a much bigger risk to restaurant chefs in the work environment than physical factors. The results showed that the occupational safety and health activities as well as control were still a challenge in the restaurant industry. The conclusion of the study was that the occupational safety law should be fine-tuned and narrowing the obligations of the law to the size of a workplace should be removed. Based on the results and the safety law, a check-up list regarding working conditions was drafted. It's objective is to improve the occupational safety and health compliance in restaurant kitchens.</p>		
Keywords/tags (subjects) Restaurant sector, work safety, qualitative, triangulation		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 AMMATTILAISENA RAVINTOLA-ALALLA	5
2.1 Ravintolakokin työnkuva	6
2.2 Ravintolakeittiö työympäristönä	7
3 RAVINTOLA-ALAN LAINSÄÄDÄNTÖ	8
3.1 Työehtosopimuslaki	9
3.2 Työturvallisuuslaki	10
3.3 Työterveyshuoltolaki	12
4 ALAN SUURIMMAT RISKIT	13
4.1 Fyysiset riskit	14
4.2 Psykososiaaliset riskit	18
5 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA	20
5.1 Aineiston keruu ja valinta	22
5.2 Aineiston analysointi	25
5.3 Aineiston luotettavuus	26
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	27
6.1 Fyysiset riskit	27
6.2 Psykososiaaliset riskit	29
7 POHDINTA	33
7.1 Yhteenveto	34
7.2 Prosessin arviointi ja jatkotutkimusaiheet	37
LÄHTEET	39
LIITTEET	43
Liite 1. Avoimen haastattelun pohja	43

Liite 2. Avoin haastattelu- Vastaus nro.1	44
Liite 3. Avoin haastattelu- Vastaus nro.2.	45
Liite 4. Tutkimuksen analyysikulku.....	47
Liite 5. Muistilista työntekijöille työolojen tarkistamiseen	52

1 JOHDANTO

Yhteiskunnalliset muutokset, tekniikan kehitys ja organisaatioiden toimintatapojen uudistumiset ohjaavat nykypäivän työelämää suomessa. Yritysrakenteita muutellaan, pilkotaan, spesifioidaan ja verkostoidaan. Usean työnantajan yhteiset työpaikat, vuokratyövoima, osa-aikatyö ja määräaikaiset työsuhteet yleistyvät. Samalla kun työelämän muutokset tuovat mukanaan uusia ja uudenlaisia työpaikkoja, suurin osa jo työelämässä olevista työskentelee edelleen huonoissa työolosuhteissa. Kun energia ja aika laitetaan kaikkeen uuteen ja uudistuvaan, samalla olisi huolehdittava vielä vanhoista riski- ja kuormitustekijöistä, joita ei ole ehkä saatu hallintaan. Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin merkitys ei kuulu vieläkään riittävästi yritysten arkeen, eikä työsuojelun toimintaohjelmaa käytetä yleisesti työsuojelun välineenä. (Stark, Kallio-koski, Kangas, Pääkkönen, Rantanen, Riihimäki & Karhula 2008, 13.)

Ravintola-ala on muuttunut siinä missä mikä muutkin alat. Työnkuvia on laajennettu, työntekijöiden määrää on vähennetty, mutta työ ei sinänsä ole muuttunut. Työympäristölliset asiat on vieläkin ongelma, josta ei puhuta. Asioiden annetaan olla, vaikka tiedetään, että niin ei pitäisi olla. Jos työntekijä huomauttaa työympäristössään olevasta ongelmasta, hän saattaa joutua syrjityksi. Tämä ilmenee yleensä työnantaja-puolelta mm. puhumattomuutena, työsyrintänä, mutta joskus mukaan liittyvät myös työkaverit. Näin toimii ravintolayhteisön kulttuuri; jos et kestä- vaihda alaa. Tämä toimintakulttuuri on luultavasti peräisin entisajan keittiöhierarkiasta. Keittiömestarit olivat (vielä 2000-luvun alkuun asti) itsevaltiaita. Oma tahtoa ei saanut olla, eikä tapoja ja tietämyksiä haastettu. Jos keittiömestari kesti kuumuuden, niin kesti kokkikin- mukisematta.

Vasta viime vuosina ongelma on tiedostettu. Yksittäiset henkilöt ovat nousseet tästä piiristä ja kertoneet tarinansa. Työterveydenhuollossa on ollut työtä fyysisten ja psyykkisten oireiden takia. Työsuojelupiirit saavat ilmoituksia ja tarkastuspyyntöjä. Lehdistö saa yhteydenottoja ja netissä käydään keskusteluja alan työoloista. Ajankoh-

taisista kirjoituksista ovat nousseet esille etenkin alipalkkaisuus ja epäinhimilliset työajat ravintola-alalla. Ne ovat suoraan seurausta työsuojelulain huomiotta jättämisestä. (Kaapro 2013, 1-4; Saaritsa 2013, 8-10; Tikkanen 2013.)

Tutkimus sai alkunsa omakohtaisista kokemuksistani ravintolakeittiöissä, ja sen tarve tulla tehdyksi taas sai alkunsa päivälehtien kirjoituksista sekä yleisistä keskusteluista ravintola-alan työoloista. Alallani olemme kollegoideni kanssa usein käyneet keskustelua siitä, miksi keittiötyötä ja etenkin ravintolakeittiötyötä ei luokitella vaaralliseksi. Tapaturmat ovat meille kuitenkin arkipäivää ja työympäristökin on usein vaarallinen. Lämpö-oloja ei saada alennettua ja pahimpina kiireisinä kesäpäivinä lämpöhalvauksen riski on mahdollinen. Henkinen työsuojelu, tyky-toiminta ja työelämän laadun kaikenlainen muu toiminta on keskittynyt sosiaali- ja terveysalalle, toimistotyöhön, teollisuuteen ja yleensä isoihin yrityksiin. Kaikenlaisia työterveyttä ja työturvallisuutta koskevia oppaita ja ohjeita on, mutta vain rajatuille aloille. Erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset, jotka ovat suurin työllistäjä alalla, ovat vähempine resursseineen muita alttiimpia turvallisuusriskeille ja tätä kautta kilpailukyky ja tuottavuus kärsivät. Tästä syntyy mielestäni ikuinen lumipallo-efekti; yrityksen tuottavuus kärsii-työntekijät kärsii- yritys kärsii jne.

Kokemuksien ja keskusteluiden pohjalta tutkimusongelmaksi nousi ravintolakeittiöiden työturvallisuuden noudattamisen puutteellisuus ja riskit ravintolakeittiön työympäristössä. Ongelmaa käsitellään teoreettisessa osassa riskien kartoituksella ja empiirisessä osassa aineiston analysoinnin ohessa. Opinnäytetyön viitekehyksessä kartoitettiin ravintola-alan lainsäädännön, kuten työsuojelulainsäädännön ja työehtosopimuksen määrittämiä sääntöjä. Teoriapohjassa on myös perustiedot siitä kohdeken-
tistä jossa havaittu ongelma sijaitsee, eli ravintola-ala sekä ravintolakeittiö sen työntekijöineen jotka ovat ongelman kohderyhmä. Viitekehyksessä nostettiin esiin myös mahdollisia jo tiedettyjä ongelmia tutkimusalueella.

Tutkimuksessa käydään läpi ravintola-alaa sääteleviä lakeja ja säädöksiä, joista tärkein on työturvallisuuslaki, jonka pohjalta etsitään ratkaisuja löytyneisiin riskeihin ja haasteisiin. Laki on myös pohjana liitteenä olevaan tarkastuslistaan (Liite 5.), joka on mukaelma työsuojelun toimintaohjelmasta. Tätä yrityksissä käytettävää toimintaohjelman tekoa edeltää työn vaarojen ja riskien selvittäminen sekä arviointi. Sekä ris-

kien selvittämistä ja arviointia, että työsuojelun toimintaohjelman kirjallista toteuttamistapaa ei ole laissa edellytetty lainkaan. Yleisen määrämuotovaatimuksen tarpeettomuutta perustellaan sillä, että se lisäisi liiasti asiakirjojen laadintavelvoitetta, eikä sillä tarkoitettua lopputulosta kuitenkaan saavutettaisi. (Kuikko 2002, 52.)

2 AMMATTILAISENA RAVINTOLA-ALALLA

Ravintola-ala on osa Hotelli-, ravintola ja catering alaa (horeca), jonka raamien sisällä on kaikki alan tunnusluvut mitattu. Tätä toimialaa on käsitelty sekä nimikkeillä majoitus- ja ravitsemistoiminta että matkailu- ja ravintola-ala.

Hotelli-, ravintola ja catering alalla käytetään hyvin paljon ns. epätyypillisiä työsuhteita, johtuen alan kausiluonteisuudesta. Työvoiman tarve on kovimmillaan sesonkiaikoina, kuten kesäisin. Ravintola-alan kasvunäkymät linkitetään juuri siksi usein matkailu-alan palveluihin, joiden kysyntä on ollut jo pitkään nousussa. (Matkailu- ja ravintola-ala lyhyesti N.d.).

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2014) mukaan alalla työskentelee yhteensä 79 000 henkeä. Matkailu- ja ravintolapalvelujen työmarkkinajärjestö MaRa edustaa jäseniään hyvinkin kattavasti sillä yhdistyksessä olevat toimipaikat työllistävät tällä hetkellä n. 60 000 henkilöä. Suurin osa MaRa:n 2 400 jäsenestä on pk-yrityksiä. (MaRan jäsenet N.d.) Vaikkakin isoimman markkinaosuuden alalta on ottanut monet hotell- ja ravintolaketjut, niin ala on kuitenkin pienyrittäjävaltainen. Työ ja terveys Suomessa 2006 (2007, 358) mukaan 82 % majoitus- ja ravitsemisalan yrityksistä on alle viiden työntekijän yrityksiä.

Ammattiryhmittäin ravintola-alalla työskentelee salihenkilökunta kuten tarjoilijat, viinurit yms. sekä keittiöhenkilökunta kuten kokit, kylmäköt jne. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannan (2014) mukaan kokkeina, kylmäköinä ja keittäjinä työskentelee yli

22 000 henkeä. Tämän tutkimuksen pää-asiallisena kohderyhmänä näistä ammattiryhmistä on kokki, koska suurin osa tutkimuksen käsiteltävistä ongelma-alueista sijaitsee kokin työympäristössä, eli ravintolan keittiössä.

2.1 Ravintolakokin työnkuva

Vielä 1900-luvun puolivälissä ravintolakeittiöissä työskenteli samanaikaisesti iso ryhmä keittiötyöntekijöitä. Jokaiselle ruoanvalmistusprosessille oli oma tekijänsä ja oma tarkkaan rajattu vastuualueensa. Keittiöistä löytyi keittiömestarin lisäksi keittiöapulasia, tiskareita, patatiskareita, varastomiehiä, jälkiruokakokkeja, kylmäköitä, kastikekokkeja, lihakokkeja, kalakokkeja jne. Suomen historian pahimman talouskriisin, 90-luvun laman, aikaan ravintolakeittiöiden rakenne muuttui ratkaisevasti ja työpaikkojen supistumisen myötä työnkuvat ja vastuualueet laajenivat. Tämän jälkeen keittiöistä löysi vain kokkeja. (Sillanpää 2002, 209–212.)

Ravintoloissa kokin työ on pää-asiallisesti raaka-aineiden esikäsittelyä, jatkokäsittelyä ja ruuan valmistusta keittiössä joko annoskohtaisesti tai jopa sadoille henkilöille kerrallaan tai portaittain. Työnkuva voi olla hyvinkin laaja, sisältäen sen mitä toimipaikan työsopimuksessa on paikkakohtaisesti kuvattu. Sekä ravintolan liike-idea että asiakkaiden määrä sanelee työn määrän ja nopeuden. Työympäristönä voi olla pieni keittiö, jossa vuorossaan normaalisti työskentelee vain pari kokki tai jopa vain yksi. Keittiö voi olla myös suurehko, jossa työskentelee useita kokkeja samanaikaisesti. Suuremmat keittiöt ovat yleensä catering- tai tilausravintoloita. (Ravintolakokin ammatitutkinto 2011, 31.)

Ravintolakokin työssä toimii pääosassa hyvät kädentaidot sekä koko ruokatuotantoprosessin vahva tietämys. Kokilta odotetaan vankkaa tuote- ja raaka-ainetuntemusta sekä taloudellista ajattelukykyä. Kokin on myös osattava käyttää keittiön työvälineitä, koneita ja laitteita tarkoituksenmukaisesti ja turvallisesti. Työnkuvaan kuuluu usein myös työ- ja varastotilojen puhtaanapito, astiahuolto sekä varastojen ylläpito ja täydennys. Nopeatempoinen ravintolakeittiön työ kaikkine oheistöineen vaatii kokeilta

hyvää organisointikykyä ja töiden limittämistaitoa. Nämä oheistyöt kuten hygieniaosaaminen, omavalvonta ja ergonomisien työmenetelmien käyttö turvallisuutta ylläpitäen on myös korostunut nykyaikana erilaisten säädöksiä myötä. (Mts. 31.)

2.2 Ravintolakeittiö työympäristönä

Toimivan keittiön toteutus alkaa yleensä rakennussuunnittelusta. Jos kyseessä ei ole uudisrakennus, niin sitten keittiö uudistetaan tarvittavin osin muutostöillä. Näissä suunnitelmissa huomioida monia vaatimuksia joita ovat mm. rakennusmääräykset, pelastus- ja työsuojelumääräykset sekä hygieni- ja melumääräykset että myös elintarvikehuoneistoa koskevat yleiset määräykset. (Ravintola-alan ABC 2011, 10.)

”Elintarvikehuoneisto tarkoittaa tilaa, jossa myytäväksi tai muuten luovutettavaksi tarkoitettuja elintarvikkeita valmistetaan, säilytetään, kuljetetaan, pidetään kaupan, tarjoillaan tai muutoin käsitellään, ei kuitenkaan alkutuotantopaikkaa.” (L 13.1.2006/23, 6§.)

Keittiön toiminnan laajuuden, keittiötyypin ja keittiölaitteiden perusteella määräytyvät mm. elintarvikehygieniamääräykset, ilmanvaihto- ja viemäröintimääräykset. Keittiötyypitys ravintolakeittiöissä on pääsääntöisesti valmistuskeittiö. (Ravintola-alan ABC 2011, 15.) Ravintolakeittiön rakenteiden, pintojen, kalusteiden, koneiden ja välineiden materiaalit tulee olla helposti puhdistettavia. Niiden on myös kestävä vettä, höyryä, lämpöä, rasvoja ja desinfiointia. (Elintarvikehuoneiston perustamisohje 2013, 3.)

Keittiö tulee suunnitella niin että siellä on riittävästi tilaa työn tekemiselle, kulkemiselle ja säilytykselle. Lainsäädännössä on annettu asetus, että työalueen ilmatilan tulee olla kutakin työntekijää kohden vähintään kymmenen kuutiometriä. Kun työntekijällä on riittävästi tilaa työskentelyyn, niin tapaturmienkin mahdollisuus pienenee. (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2011, 20.) Ravintolakeittiön vähimmäispinta-ala tulee olla 40 neliötä 50 asiakaspaikkaa kohden ja 50 neliötä 100 asiakaspaikkaa kohden. Tähän pinta-alaan lasketaan mukaan esikäsittelytila, esillepanotila, varastot sekä

astia- ja puhtaanapitotilat. Elintarvikkeiden varastoinnissa on huomioitava myös riittävä tila kylmäsäilytyksiä ja kuiva-ainesäilytyksiä varten. (Elintarvikehuoneiston perustamisohje 2013, 3.)

Keittiön melutasoon, valaistukseen ja lämpöoloihin on myös omat säädöksensä. Melutasoa voi hallita jo laitteiden hankintavaiheessa. Muissa tapauksissa melutasoa voi alentaa mm. koneiden huolloilla tai kuulosuojaimien käytöllä. Valaistuksen on oltava tarkoitukseen sopiva pääasiallisilla työskentelypisteillä. Riittävä valaistus vaikuttaa työsuorituksiin sekä vähentää rasituksia ja tapaturmia. Keittiössä on oltava laitteisiin nähden riittävä määrä rasvasuodattimella varustettuja hormoneja poistoilmaa varten, sekä ilmastointilaitte tuomaan korvausilmaa. Ilmastointilaitteiston käytöllä voidaan merkittävästi vaikuttaa työntekijöiden lämpökuormitukseen. (Vaali terveyttäsi 2001,9.)

3 RAVINTOLA-ALAN LAINSÄÄDÄNTÖ

Ravintola-alan toimintaa ohjaa ja säätelee monitahoinen lakien ja säädösten verkko. Ne vaativat toiminnanharjoittajilta resursseja ja aikaa, niiden noudattamiseen sekä toteuttamiseen. Etenkin pienemmissä yrityksissä tämä voi olla hyvin ongelmallista. Ravitsemistoiminnan toimialaraportin (Harju-Autti 2006) mukaan ala pitää itseään koskevaa lainsäädäntöä kehitystä rajoittavana esteenä. Näiden lakien ja säädösten toteutusta käytännössä majoitus- ja ravitsemisalalla valvoo alan viranomaiset.

Ravintola-alan lainsäädännön kivijalkana voidaan pitää elintarvikelakia (13.1.2006/23) jonka säädöksistä tärkeimmät ovat elintarvikehuoneistoa koskevat yleiset vaatimukset, elintarvikkeiden käsittelyä ja säilytystä koskevat vaatimukset, omavalvontasuunnitelman edellytys sekä elintarvikehygieeninen osaaminen. Toinen ravintolatoiminnan perusta on laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta

(28.4.2006/308). Tämän lain tärkeimmät säädökset koskevat aukioloaikaa, järjestyksen turvaamista sekä asiakasvalintaoikeutta ottaen huomioon kuitenkin yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) syrjinnän kieltämisestä. Näiden lisäksi on huomioitava vielä alkoholilaki ja -asetus sekä tupakkalaki ja tupakkalain muutos. Muut lainsäädännöt jotka sivuavat alaa ovat kaupparekisteri-, kirjanpito- ja verotuslainsäädännöt sekä esim. ympäristönsuojelunäkökohdat ja kuluttajansuojalaki.

Terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi alalla on myös oma lainsäädännöllinen perustansa, jotka ovat työsuojeluhallinnon valvonnan alaisia. Näitä on työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383), pelastuslaki (29.4.2011/379), työaikalaki (9.8.1996/605), vuosilomalaki (18.3.2005/162), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), työehtosopimuslaki (7.6.1946/436), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) sekä työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). Työnantajalla on painavia velvollisuuksia kaikkien näiden käsiteltävien lakien perusteella. Laki sisältöineen sanelee sen, onko velvollisuus joko asiakirjallinen vastuu tai muu toimenpidevastuu. Käsittelen seuraavaksi näistä laista työehtosopimuslakia, työturvallisuuslakia sekä työterveyshuoltolakia tarkemmin, koska nämä lait sisältävät tärkeimmät velvoitteet työolojen ylläpitämiseen.

3.1 Työehtosopimuslaki

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehdot muodostuvat työlakien, työsuopimuksen ja oman alan työehtosopimuksen perusteella. Työehtosopimuksen sopijapuolet ovat työnantajia edustava työmarkkinajärjestö Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry ja työntekijäpuolella Palvelualojen ammattiliitto Pam ry. Tämä alan työehtosopimus on yleissitova, eli kaikkien alan työnantajien, myös järjestäytymättömien, on noudatettava sitä vähimmäisehdoin. Sitovuus kattaa myös ne työntekijät, jotka eivät kuulu sopimuksen solmineeseen ammattiliittoon. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen keskeiset määräykset 2014–2017, 5-6.)

Pam on neuvotellut työntekijöilleen työlakia paremmat työehdot. Näitä paranneltuja ehtoja ovat mm. työpäivän pituus lain mukaisesta 15 tunnista 10 tuntiin, vapaapäivät

lain mukaisesta 1 päivästä muutettu 2 päivään sekä ylimääräiset vapaapäivät juhlapyhästä, työvuorolistan muuttaminen vain yhdessä sopimalla, pitempi sairausajan palkka, äitiysvapaan palkka, lomatapaluuuraha, vähimmäispalkat, työaikalisät ja enimmäistyöaika kolmiviikkoisjaksossa lain mukaisesta 120 tunnista 111 tuntiin. (Mts. 4.)

Palvelualojen ammattiliitto on sopinut myös eräitä liitesopimuksia alalle vahvistamaan lainsäädännön toteutumista. Nämä liitesopimukset ovat luottamusmiessopimus, sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta, sopimus yhteistoiminnasta, koulutussopimus, sopimus ammatilliseen perustutkintoon johtavaan koulutukseen liittyvästä työssäoppimisesta ja ammatiosaamisen näytöistä sekä ammatilliseen koulutukseen liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta, suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla, yleissopimus neuvottelu- ja sopimustoiminnasta, sopimus ammattiyhdistysmaksujen perinnästä. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevat työehtosopimukset 2012, 3-5.)

3.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) sääntelyineen ja uusine täsmennyksineen työaikojen suhteen (Työnantajalla velvollisuus arvioida työaikojen vaikutuksia työturvallisuuteen n.d.) kohdistuu pääosin työnantajaan edellyttäen ja velvoittaen työntekijän turvallisuuden takaamista ja olemassa olevien vaarojen arviointia työssä, huomioiden työsuojelulainsäädännön yleiset velvollisuudet. Näitä velvollisuuksia ovat:

- työympäristön, työyhteisön tilan, työtapojen, työaikojen sekä toteutettujen turvallisuustoimenpiteiden vaikutusten tarkkailu
- turvallisuuden ja terveellisyyden huomioon ottaminen työympäristön suunnittelussa sekä työvälineiden että kalusteiden hankinnassa ja sijoittelussa
- työn suunnittelu ja mitoitus työntekijän fyysisien ja henkisten edellytysten mukaan
- tarvittavien apuvälineiden ja henkilönsuojamien hankinta ja käyttöön opastus
- työntekijän perehdyttäminen ja opastaminen

- toimintavalmiudet selvittää työntekijän terveydelle vaarallista työkuormitusta, häirintää tai epäasiallista kohtelua
- ohjeistus uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, kun työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka

Jokaisella työpaikalla on oltava työnantajan toimesta ohjeet ja ohjelmat työturvallisuuden ylläpitämistä sekä seuraamista varten. Nämä ohjeet ja ohjelmat ovat työnantajan sovellettavissa kohtuullisuusperiaatteen mukaisesti. Kohtuullisuusperiaatteen mukaan työturvallisuustoimenpiteitä määritettäessä on huomioitava ja suhteutettava toisiinsa myös lain vaatimukset sekä teknisen että taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajoitukset. (L 23.8.2002/738, 8§.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) mukaan työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelman muotoon vaikuttaa kunkin yrityksen koko sekä työsuojelullinen tilanne. Laki ei vaadi mitään kirjallista aineistoa työsuojelutoiminnasta, eikä myöskään työn vaarojen selvittämisestä, mutta työnantajan on kuitenkin osoitettava viranomaisille esim. tarkastusten yhteydessä näiden ohjelmien olemassaolo jollakin tavalla. (Kuikko 2002, 45–47.)

Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Myös työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa. Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista. (L 21.12.2001/1383, 11§.)

Kaikki työyhteisön jäsenet ovat omalta osaltaan vastuussa omasta työturvallisuudestaan sekä mahdollisen työsuojelun toimintaohjelmien noudattamisesta. Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus työnantajalleen puutteellisuuksista sekä vaaraa aiheuttavista vioista viipymättä, ellei hän voi niitä itse korjata. Työntekijällä on myös oikeus ehdottaa toimintatapoja terveellistä ja turvallista työpaikkaa puoltaen. (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2011, 10.) Työpaikalla pitää olla työnantajan nimeämä työsuojelu-

päällikkö. Jokaisella 10 hengen työpaikalla pitää olla henkilöstön valitsema työsuojeluvaltuutettu, sekä jokaisella vähintään 20 hengen työpaikalla on perustettava työsuojelutoimikunta. Toimikuntaan kuuluu työnantajan lisäksi työntekijöiden edustajat. Työsuojelutoimikunnan tehtävät voidaan hoitaa myös muun työpaikan yhteistoiminnan ohessa. (Työsuojelun perusteet 2006, 19–20.)

3.3 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaki tukee osaltaan työsuojelulakia. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus työnantajan omalla kustannuksella on kaikilla työnantajilla työpaikan koosta riippumatta. Velvollisuus on järjestää ehkäisevän työterveyshuollon palvelut työntekijöille, mutta vain työterveyshuoltolain mukaisien vähimmäispalvelujen osalta. Näitä ovat mm. työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvityksen avulla, lakisääteiset terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävä toiminta, ensiapuvalmiuden ohjaus, kuntoutukseen ohjaaminen. Työnantajalla on oltava työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa laadittu kirjallinen sopimus sekä toimintasuunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä, joka on oltava työpaikalla työntekijöiden nähtävissä. Selvitystä varten Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain nojalla. (Työterveyshuollon järjestäminen 2014.)

Työterveyshuoltolaissa korostetaan erityisesti työterveyshuollon palveluiden tuottajan ja palveluiden hankkijan avointa yhteistyötä, johon myös työterveyshuollon toimintasuunnitelma hyvin pitkälti perustuu. Tässä suunnitelmassa työterveyshenkilöstö selvittää työnantajalta työpaikan tietoja, kuten henkilöstön ikärakennetta, sairauspoissaolotietoja, tapaturmatietoja ja työprosesseja, työmenetelmiä ja työaikoja. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. Tätä kautta myös työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta lisää työyhteisön työhyvinvointia koskevaa tietotaitoa sekä auttaa omaksumaan työterveyttä tukevaa toimintaa. (Työ ja terveys Suomessa 2007, 246.)

Työterveyttä tukeva toiminta sekä työuran pidentäminen työterveyshuollon avulla mielletään työkykyä ylläpitävänä toimintana. Myös työturvallisuuslain

(23.8.2002/738, 9§) lisäys edellyttää työkykyä ylläpitävän toiminnan liittämistä työsuojelun toimintaohjelmaan. Tyky-toiminta ei siis ole enää vain liikuntaseteleitä ja kuntoutusta, vaan edistyksellistä, pitkäjänteistä ja kokonaisvaltaista kehittämistoimintaa työyhteisön hyväksi. (Työ ja terveys Suomessa 2007, 278.) Tähän toiminta-ajatuksen olisi myös hyvä kuulua työntekijöiden perusterveydenhuolto, joka on työnantajalle vapaaehtoista.

Työ ja terveys 2006-tutkimuksen mukaan työterveyshuollon toiminnan ottaminen mukaan yrityksen toimintasuunnitelmaan majoitus- ja ravitsemisalalla on haasteellista. Alan pienyrittäjävaltaisuus, toiminnan sesonkimaisuus sekä epäsäännöllisyys myös työaikojen suhteen, vaikeuttaa työolojen systemaattista parantamista. Kehittämistoimintaa vaikeuttaa myös osaltaan se, että jotkin alan pienistä yrityksistä eivät ole lainkaan työterveyshuollon piirissä tai käyttävät työterveyshuollon lakisääteisiä palveluja vain minimissään. Näin ollen alan työterveyshuoltoa ja sen säädöksiä tulisi tarkentaa toimialakohtaiseksi, niin että sen sisältö vastaisi paremmin alan tarpeita kattaen myös pienyritykset että myös osa-aikaiset työntekijät, joita kumpiakin on alalla paljon. (Mts. 358.)

4 ALAN SUURIMMAT RISKIT

Edellä käsitellyn Työturvallisuuslain 5. luvun säännökset valtioneuvoston päätöksiensä ja asetusten täydennyksillä liittyvät pääsääntöisesti työympäristöön ja työolosuhteisiin. Työympäristö jaetaan kahteen osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen ja psykososiaalinen. Fyysinen työympäristö sisältää työpaikan rakenteellisen ympäristön ja siihen kuuluvat tekniset osat. Psykososiaalinen työympäristö muodostuu psyykkisistä ja sosiaalisista työoloista. (Työsuojelun perusteet 2006, 10.) Työnantaja velvollisuksiin kuuluu tehdä riskianalyysi työpaikan työympäristöstä ja päättää sen jälkeen omien ohjearvojen mukaan tarvittavista toimenpiteistä. Selvitystyössä työnantaja voi käyt-

tää apunaan alan asiantuntijoita, kuten työterveyshuoltoa tai työsuojelun yhteistointaorganisaatiota. (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2011, 19.) Työnantajalla on oltava tarkka käsitys siitä, mikä on yrityksen työympäristön tila. Riskienarvioinnin olisi oltava jatkuvaa ja systemaattista, jotta siitä muodostuisi jatkuvan kehittämisen työkalu.

Ravintolatoiminnan suurimmat riskit löytyvät aina ravintolan työympäristöstä. Moni yritys on jäänyt ajastaan jälkeen niin toimitapojen kuin toimitilojenkin suhteen. Niin kuin aikaisemmin kävi jo selväksi, että suurin osa ravintoloista on pienyrityspaikkoja joiden taloudelliset resurssit uusiutumiseen ovat huonommat kuin suurien ketjupaikojen. Vaikka lainsäädännössä on sekä ehtoja että myös suosituksia turvallisen työympäristön suhteen, niin etenkin pienemmissä yrityksissä, olisi aiheellista viranomaistaholta tehdä tarkastuskäynti asioiden parantamiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi.

Työsuojeluhallinnon mukaan Etelä-Suomen aluehallinnon vastuualueen tarkastajat tekevät vuonna 2014 tarkastuksia alueensa 730 majoitus- ja ravitsemisalan työpaikkoihin, joka on 11,5 % koko maan alan työpaikoista. Tarkastukset painottuvat työympäristöasioihin, työterveyshuoltoon, väkivallan uhkaan sekä työaikakirjanpitoon. (Majoitus- ja ravitsemisalan valvonta vuonna 2014. 2014.)

4.1 Fyysiset riskit

Kokkien kokkina tunnetun Marie Antoine Carêmen (1784–1833) ajatuksia keittiötoiminnoista:

”Kuvitelkaa mielessänne suuri keittiö juhlaillallisten aikaan. Te näette 20 kokin kiirehtivän sinne tänne tässä helvetissä, te näette jättimäärät puuhiiltä, kuutiometri yksinomaan alkuruokia varten, toinen mokoma takassa keittoja, kastikkeita, ragouta varten, paistipannuja ja vesihaupteita varten. Ottakaa laskuihin mukaan lisäksi puukasat, joiden edessä pyörii neljä paistinvarrasta, yhdessä 25 kiloa naudanreittä, toisessa siipikarjaa tai riistaa. Tässä hehku-uunissa on kaikki nopeassa liikkeessä; yhtäkään huutoa ei kuulu, sillä vain päällikön sallitaan korottaa ääntään, ja häntä tottelevat kaikki. Ja kaikkein pahinta; puolen tunnin sisällä suljetaan kaikki ikkunat, ettei läpiveto jäähdyttäisi ruokia.” (Lehtinen, Peltonen & Talvinen. 2003, 125.)

Kuten edellisestä tarinasta kävi ilmi, että ruoan oikea tarjoilulämpötila oli jo 1700-luvulla tärkeää. Niinkin tärkeää, että entisajan ilmastointi, eli ikkunat, suljettiin ruoan oikean tarjoilulämpötilan takaamiseksi. Lämpöolot ovat varmasti tuosta ajasta parantuneet, mutta kuvittelisi, että näin 2000-luvulla ne eivät olisi ongelma enää lainkaan, koska keittiöistä ei enää löydy isoja takkoja saati avotulia, ja koneellinen ilmastointi on korvannut manuaalisen tuuletuksen.

Majoitus- ja ravitsemisala ja etenkin kokin työ on monialtistuneisuuden vuoksi hyvin haasteellinen, niin työntekijän kuin työterveyshuollon että työsuojelun kannalta katsottuna. Onnettomuusriski, virhetoiminnot ja lisääntynyt tarve tauotukseen on merkki huonosta työympäristöstä, vaikka varsinaista terveystilaa ei olisikaan. Suurimmat fyysiset riskit ravintolakokkien työympäristössä aiheutuvat seuraavista tekijöistä:

- Tapaturmat, kuten kompastumiset, putoamiset, liukastumiset, palovammat ja haavat.
- Altistumiset melulle
- Altistumiset lämpökuormituksille
- Altistumiset vaarallisille aineille
- Työn fyysinen kuormittavuus

(Hotelli-, ravintola- ja catering-alan työturvallisuus 2008).

Työturvallisuuskeskuksen tekemän Hotellin ja ravintolan työturvallisuus- julkaisun (2011, 24) mukaan ravintola-alalla ja etenkin ravintolakeittiössä tapahtuu keskimäärin enemmän **työtapaturmia** kuin muilla aloilla. Tämä johtuu siitä että monet työvaiheet ovat käsin tehtävää työtä. Haavojen lisäksi palovammat ovat hyvin yleisiä keittiötyössä. Vaikka tapaturmien ennaltaehkäisyssä on huomioitu tarpeelliset apuvälineet ja niiden turvallinen käyttö sekä käyttöön ohjaus, niin kiire ja stressi edesauttavat näiden tapaturmien synnyssä. Stressi ja työn hallitsemattomuus heikentää työsuoritusta keskittymiskyvyn häiriintymisellä ja tätä kautta virheet työssä lisääntyvät. (Mts. 24.) Ennaltaehkäisevään työturvallisuuteen tapaturmien osalta keittiössä kuuluu myös oikea työvaatetus sekä ammattimainen työvälineiden käyttö. Keittiöalan asianmukaiseen vaatetukseen kuuluu työkengät joissa on liukumaton pohja, umpi-

kärjet sekä hyvä lisä olisi turvakärjet jotka suojaavat putoavilta esineiltä. Keittiövälineiden ja laitteiden on oltava kunnossa ja niiden käyttöön on esimiesten annettava opastusta tarvittaessa. Keittiön siisteys, kulkutilojen vapaana pitäminen ja tarvittava valaistus myös osaltaan ehkäisevät tapaturmia. (Vaali terveyttäsi 2001, 4-13.)

Ruoanvalmistus ammattikeittiössä on hyvinkin **meluisaa**. Ääntä syntyy monesta eri lähteestä samanaikaisesti; ruoanvalmistusprosessit joissa käytetään koneita ja laitteita, astianpesukoneen käyttö, patatiskin äänet, ilmastointi, astioiden käyttö, kommunikointi ja musiikki muodostavat yhdessä meluongelman. Jatkuva sekä pitkäaikainen altistuminen melulle heikentää kuuloa ja haittaa huomattavasti työhön keskittymistä. Melulle altistuminen vaikuttaa myös moniin fysiologisiin toimintoihin, kuten sydämen lyöntitiheyteen, verenpaineeseen ja hengitystiheyteen. (Stark ym. 2008, 280-281.) Meluvammariskin altistusraja on 80 dB. Jos käytössä ei ole desibelimittaria, niin riskirajan voi mitata karkeasti; kun normaali keskustelu metrin etäisyydellä toisesta on mahdotonta, niin melun voimakkuus on lähellä kuulovauriorajaa. (Työsuojelun perusteet 2006, 142.)

Melu-altistusta voi torjua kuulosuojaimilla, ravintolakeittiössä tämä harvemmin on mahdollista. Asiakkaiden tilauksia tulee pitkin päivää ja tarjoilijoiden on saatava tilauksensa esitettyä mahdollisimman nopeasti ja vaikeuksitta- kokin ollessa kuulosuojaimet päässä se on hieman hankalaa. Toinen tapa vähentää melukuormitusta on pitää mahdollisimman vähän laitteita päällä samanaikaisesti. Koneet ja laitteet olisi hyvä olla mahdollisimman uusia ja huollettuja.

Keittiötyöntekijöihin kohdistuu jatkuvasti lämpörasituksen riski heidän työskennellessään keittiössä. Ruoanvalmistus tekee ympäristöstä kuuman ja kostean sekä etenkin kesäisin olosuhteet heikkenevät entisestään. Keittiöympäristö tavoiteltava lämpötila vaihteluväleinen on viranomaisten mukaan 18-28 astetta ja ilman suhteellisen kosteuden suositusalue on 40-70%. Nämä ohjeavot perustuvat tutkimuksiin kuumuuden vaikutuksista ihmisen terveyteen. Työskentely kuumassa että myös liian matalassa lämpötilassa vähentävät työtehoa ja keskittymiskykyä. Tutkimuksissa on todettu suorituskyvyn heikkenemistä n 2%-lla jokaista 25 asteen ylittävää lämpötila-astetta kohden. (Stark ym. 2008, 293.) **Lämpö-olot** lisäävät rasisuoreita, väsymistä ja hikoilua. Liiallinen altistuminen kuumalle voi aiheuttaa jopa lämpörasituksen, lämpö-

halvauksen tai lämpökouristuksia. Liian korkea työskentelylämpötila voi jopa pahentaa muita sairauksia kuten rasitusvammoja, verenpainetta, iho-oireita, hengityselinsairauksia jne. Työsuojeluviranomaisten ohjeistuksen mukaan pakkotahtisessa työssä annetaan 10 min. tauko/h alle 33 asteen lämpötilassa ja 15 min. tauko/h yli 33 asteen lämpötilassa. (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2011, 20.)

Sisäilmaan liittyvää oireilua lisää myös ilman kosteuden aleneminen. Korkea työskentelylämpötila alentaa ilman suhteellista kosteutta ja sitä kautta heikentää ilman laadua. (Siikanen 2014, 198.) Valtaosan sisäilman hiilidioksidista tuottaa kuitenkin ihmisen aineenvaihdunnan tuotos, eli hikoilu. Huoneilmassa voi olla korkeiden lämpöolojen vuoksi niin paljon hiilidioksidia, että se aiheuttaa fyysisiä oireita kuten päänsärkyä ja lihasvoiman heikkenemistä. (Haahtela, Nordman & Talikka 1993, 64.) Lämpöviihtyvyyteen vaikuttaa ilman lämpötila, säteilylämpötila, ilman liike ja kosteus. Ihmiset kokevat lämpöolot kuitenkin aina yksilöllisesti. Esimerkiksi vedon tunne on vaikea mitata. Suositeltu ilman virtausnopeus keittiössä on kuitenkin 0,3-0,6 m/s. Vedon tunnetta aiheuttavat mm. avonaiset ovet ja ilmastoinnin tuloilma. Vedon tunne ei sinänsä ole kuin usein vaan hetkellinen tunne, ja asian saa korjattua työpisteen siirtämisellä ja sopivalla vaatetuksella, mutta joskus voi olla kyse puutteellisesti toteutetusta ilmanjaosta. Korvausilmanvaihto on tehokkain tapa alentaa ammattikeittiöiden lämpötilaa ja parantaa ilman laatua. (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2011, 20 - 21).

Ravintola-alan ammattitaudeista lähes puolet on ihosairauksia. **Vaaralliset aineet**, kuten pesuaineet, ovat yksi taudin aiheuttajista. Monet ravintolakeittiöissä käytettävistä puhdistusaineista ovat vaarallisia, koska ne ovat syövyttäviä. (Työ ja terveys Suomessa 2007, 360.) Jos asianmukaisesta käytöstä sekä suojavarusteista niiden käytön aikana ei huolehdi, niin ne voivat vaurioittaa ihoa, silmiä ja hengitysteitä. Iho- ja hengityselinoireita voi syntyä myös myös elintarvikkeiden käsittelystä sekä ruoanvalmistuksessa syntyvistä höyryistä. Ruoka-aineita käsiteltäessä ympäristöön leviää allergeeneja, jotka voivat aiheuttaa oireita herkille henkilöille. Ruoan paistaminen ja grillaaminen puolestaan tuottaa myrkyllisiä nitrosamiineja ja kaasua käytettäessä ilmaan muodostuu typen oksideja. Jotta sisäilman laatu olisi mahdollisimman hyvä ruoanvalmistuksen aikana, niin keittiössä on oltava asianmukainen ja huollettu ilmanvaihto. (Haahtela ym. 1993, 211.)

Ravintolakokin työ on **fyysisestikin hyvin raskasta**. Päivään kuuluu pitkäkestoista seisomista, nostamista, kannattelua ja kantamista hyvinkin yleisesti ilman apuvälineitä ja ahtaissa paikoissa. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan työntekijöillä on keskimääräistä suurempi riski tuki- ja liikuntaelin sairauksiin. Näitä ovat kehon rakenteiden vammat sekä akuutit traumat kuten murtumat. Kyseisiä vammoja voi syntyä tapaturman tapahtuessa, mutta yleensä ne ovat seurauksia pitkäaikaisesta rasituksesta ja stressistä. Toistotyön aiheuttama rasitussairaus on alan yleinen ammattitauti. Hyvillä nosto- ja siirtotekniikoilla pystyy ehkäisemään monia vammoja, mutta tilan ahtaudet, hankalat työasennot, yksin työskentely ja kiire taas puolestaan maksimoi riskejä. Keittiön ergonomia huomioon ottaminen sekä työmäärän aikapaineen minimointi työjärjestelyillä ovat perusparannuskohteita vähennettäessä alan fyysistä kuormitusta. (Onnettomuuksien ehkäiseminen hotelli-, ravintola- ja catering-alalla n.d.)

4.2 Psykososiaaliset riskit

Ravintola-alan työssä vaaditaan laajaa tietotaitoa sekä kokonaisuuksien hallintaa. Työssä on usein vahvaa tekemisen imua ja etenkin ravintokeittiössä kiireessä voi saavuttaa hienon flow-tilan. Joskus kuitenkin kiire ja stressi menee liian pitkälle ja työn suorittaminen voi mennä oman henkisen suorituskyvyn rajalle tai jopa sen yli. Henkiseen kuormittumiseen vaikuttaa käsiteltävän tiedon runsaus, vastuu, kova työtahti sekä osaamis- ja laatuvaatimukset. (Työsuojelun perusteet 2006, 82.) Alan työympäristön suurimmat psykososiaaliset riskit ovat:

- Pitkät ja normaalista poikkeavat työajat
- työn hallitsemattomuus
- työn ja yksityiselämän tasapainottomuus
- työn määrä ja kiire
- puutteellinen ohjaus, koulutus ja päällikkötason tuki

(Hotelli-, ravintola- ja catering-alan työturvallisuus 2008).

Ravintola-ala kuuluu hyvin pitkälti epätyypillisten työsuhteiden piiriin. Näitä ovat vuoro-työ, pätkätyöt, osa-aikatyöt ja vuokratyöt. Epätyypillinen työsuhte on yleensä

aina työnantajalle edullinen, etenkin vuokratyön ollessa kyseessä. Työntekijä kutsutaan töihin vain tarvittaessa ja työnantajan velvoitteisiin kuuluu tässä tapauksessa vain palkanmaksu. Vuokratyön ja pätkätoiden käyttö kuormittaa välillisesti myös vakituista henkilökuntaa. Oman työnsä lisäksi he joutuvat tekemään tehtävät joita sijaiset eivät osaa, sekä lisäksi opastamaan ja perehdyttämään heitä. Neuvomisen ja perehdyttämisen sijaan heillä olisi parempi mahdollisuus panostaa omien tehtävien suorittamiseen ja ehkä jopa aikaa toiminnan kehittämiseen. (Työstä, jousta ja jaksaa 2011, 95.)

Pitkät ja normaalista poikkeavat työajat sekä epäsäännöllinen vuorotyö ovat alalle ominaisia. Yleisesti alalla edellytetään hyvinkin paljon joustamista työajoissa ja työpäivien väliset lepo-ajakin voivat olla epäsäännöllisestä vuorotyöstä johtuen hyvin lyhyet. Vaikka työehtosopimuksen 8 tunnin lepo-aika työvuorojen välillä toteutuu, siinä ei oteta huomioon aikaa mikä menee työmatkoihin tai yleiseen rauhoittumiseen. Vapaapäivät sijoittuvat yleensä viikkopäiville ja joissakin tapauksissa ne ovat erikseen. Työpaikkakohtaisesti yleensä sovitaan viikonloppuvapaiden toteutumiskierrosta, joka voi olla esim. 3 viikon tai jopa vasta 6 viikon välein. Loma-ajat toteutetaan yleensä ei niin kiireellisinä kuukausina, ja joissakin tapauksissa lomaviikot on pidettävä osissa.

Työvuorojen jakautumisessa voi joissakin yrityksissä vaikuttaa työntekijän sosiaalinen suhde. Jos työntekijä on perheellinen, niin työajat voivat painottua aamu- tai päivävuoroihin. Näin ollen ei-perheelliset voivat joutua tekemään enemmän ilta- ja viikonloppuvuoroja. Tällainen työsyryntä on yleensä tahatonta ja hyvin pitkälti alan yleisen toimintakulttuurin mukaan työyhteisössä läpi somien katsottua. Työaikojen ennakoimattomuus ja pitkät työpäivät rasittavat **työn ja yksityiselämän kohtuullista tasapainoa**. Ne vaikuttavat yksilön henkilökohtaiseen ajankäyttöön ja sitä kautta myös heidän voimavaroihinsa. Työ-olot ja kokemukset työstä heijastuvat myös työntekijän sosiaaliseen elämään että myös perhe-elämään ja päinvastoin. (Mts. 155.)

Työn määrä ja kiire on normaalisti hyvin kova, etenkin sesonkiaikoina. Työn kuormittavuus on vähennettävissä suunnittelemalla työtehtävät tarkasti uudelleen. Työn kuormituksen ja vaikutusmahdollisuuksien tasapaino syntyy **työn hallinnasta**. Kuormittavuutta ei tunneta haitallisena siinä tapauksessa, jos voi itse vaikuttaa työn aika-

tauluihin sekä menetelmiin. (Mts. 102.) Työstressi voi syntyä ristiriidasta yksilön edellytysten ja työn vaatimusten välillä. Nopeatahtinen ravintolatyö voi olla joissakin tapauksissa liian vaativaa henkilön voimavaroihin ja muihin edellytyksiin nähden. Tämä voi tarkoittaa sitä, että työjärjestelyissä on ratkaisuja vaativia ongelmia. (Mts. 49.)

Kun yrityksen ja johdon toimintatapana on oikeudenmukaisuus, niin kielteiset vaikutukset työ-olojen kokemuksen suhteen vähenee. Oikeudenmukaisuus johtamisessa tarkoittaa mm. sääntöjen johdonmukaisuutta, päätösten puolueettomuutta, oikeutta tulla kuulluksi ja kuormittumisen tasaista jakautumista. Johdon ja yrityksen omistajien pitää olla myös tietoisia minkälaisen työpanoksen mikäkin työprosessi vaatii. Johtamisella on erittäin suuri merkitys henkilöstöön hyvinvointiin. **Esimiesten tuki**, arvostus, ohjaus ja rohkaiseminen pitävät yllä työkykyä. Näin ollen esimiestuki parantaa myös yrityksen kilpailukykyä sekä henkilöstön sitoutumistasoa. Laadukkaaseen työnjälkeen ei ole mahdollista päästä ilman osaavaa, hyvinvoivaa ja sitoutunutta henkilöstöä. (Työsuojelun perusteet 2006, 80.)

Henkinen hyvinvointi työssä edellyttää tasapainottelua kuormitus- ja voimavaratekijöiden välillä. Jaksamisen edellytyksenä pääosassa ovat työympäristön sekä työsuhteen turvallisuus ja sujuvuus. Psykososiaaliset tekijät vaikuttavat siihen miten työympäristöongelmat koetaan, ja taas työympäristön terveellisyys vaikuttaa siihen, mikä on työntekijän henkisen jaksamisen tila. (Mts. 82.)

5 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA

Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä. Tutkimus on etnografinen, koska tähän tutkimustapaan voitiin yhdistää toimintatutkimusta, kehittämistyötä sekä tutkimuksen kohteena olevien ihmisten aseman ja elämänlaadun parantamiseen johtavia toimia. (Haastattelun analyysi 2010, 66.) Etnografisessa tutkimuksessa on aineistonkeruuseen kuuluvalla kenttätyöllä pääosa, joka tässä tapauksessa on kestänyt jo vuosia, ja tutkimuksen haastattelumateriaali on sidoksissa tapauksen kenttään (Mts. 39 -

40). Tutkimuksen alussa läpi käyty teoreettinen aineisto käsitteineen jäsentävät muuta aineistomateriaalia ja pitävät analyysin kasassa. Etnografisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön monipuoliseen tarkasteluun, johon päästään juuri erilaisten aineistojen yhdistämisellä. Tässä tapauksessa tutkimuskysymystä lähestytään monien aineistojen yhtäaikaishallinnalla. Aineistoja luetaan ja tutkitaan rinnakkain mutta myös ristiin. Näin ollen aineistot täydentävät ja selittävät, että myös kyseenalaistavat toisiaan. (Mts. 43.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruuseen käytettiin menetelmiä, jotka veivät tutkijan lähelle tutkittavaa kohdettaan, koska tutkimuksen tavoitteena on kohteena olevien toimijoiden omien tulkintojen esilletuonti. Etnografiassa uuden tiedon löytämisen edellytyksenä pidetään tutkijan ja tutkittavan välistä dialogia sekä myös tutkijan aineistotulkintojen ja aiempien teoriakeskustelujen välistä dialogia. (Mts. 65.)

Laadullisessa tutkimuksen tutkijan tarkoituksena on ymmärtää, tulkita ja antaa erilaisia merkityksiä tutkimilleen asioille tai ilmiöille. Eli tarkoituksena on kokonaisvaltaisen tiedonhankinta. Tutkittava ilmiö tulee selittää niiden olosuhteiden avulla, missä ilmiö havaitaan. Syinä pidetyt ilmiöt tulee kuvata erikseen erillisinä seikkoina, joten aineiston yksityiskohtainen ja toisaalta monitahoinen tarkastelu on lähtökohdallisesti tärkeää. (Ikkunoita tutkimusmetodeihin II 2001, 19.)

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat havainnointi, haastattelu ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Tutkittava ongelma antaa raamit sille, käytetäänkö niitä vaihtoehtoisesti vaiko yhdistettynä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71.) Tutkimuksessa käytetään useammanlaisia aineistoja yhdessä. Tätä tapaa kutsutaan aineistotriangulaatioksi. Yksittäisellä aineistolla on vaikea saada kattavaa kuvausta tutkimuskohteesta. Kun yksi aineisto kuvaa ilmiötä vain yhdestä näkökulmasta, niin useamman aineiston käytöllä on mahdollisuus korjata tätä luotettavuusvirhettä. (Eskola & Suoranta 2001, 68.)

5.1 Aineiston keruu ja valinta

Tutkimuksen aineistopohjana käytettiin aiheesta löytyneitä ajankohtaisia lehtien haastatteluja, sosiaalisessa mediassa käytyjä keskusteluja, opinnäytetöitä jotka sivuavat aihetta, sekä kollegoiden kanssa käytyjä avoimia keskusteluja (Liite 2; Liite 3) tämän päivän tilasta ravintolakeittiössä perustuen omaan vuosien kokemuspohjaan ravintola-alalla. Eli tutkimus perustuu henkilökohtaiseen kokemukseen kohdealueella, sekä tutkimuskokemukseen että vuorovaikutukseen tutkittavien ja tutkijan välillä.

Havainnointi

Tutkimuksen pääaineistona toimii havainnointitieto.” Havainnointi tapahtuu tutkittavassa ympäristössä osallistumalla tavalla tai toisella tutkittavan ympäristön yhteisön toimintaan” (Eskola & Suoranta 2001, 98). Havainnointi tässä tutkimuksessa on perusteltua, koska tutkimusongelma on lähtöisin havainnoinnista. Tieteelliseksi tämän havainnoin tekee, se että olen jäsennellyt kokemukseni ravintolakeittiötyöstä jälkikäteen tämän tutkimuksen aineistoksi. Tätä voisi kutsua ex post facto- asetelmaksi, jossa tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan vasta sitten kun se on jo tapahtunut (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 64). Erinomaiseksi aineistomateriaaliksi tämän omakohtaisen kokemuksen tekee se seikka, että tieto on todellista tietoa tämän alan yksilöiden, ryhmien sekä yritysten toiminnasta ja käyttäytymisestä. Olen toiminut ravintolakokkina jo kohta 20 vuotta, ja tänä aikana olen työskennellyt ko. ammatissa Etelä- Savossa, Irlannissa ja pääkaupunkiseudulla. Havainnointini tuloksiin on otettu mukaan tiedot viimeiseltä 10 vuodelta, jotta ”materiaali” olisi mahdollisimman tuoretta. Nämä tutkimuksessa mukana olevat yritykset, joissa havainnointi on toteutettu, ovat 5 yksityistä ravintolaa ja 2 ketjuravintolaa pääkaupunkiseudulla ja Etelä-Savossa. Osassa paikoista toimin ravintolakokkina ja osassa keittiön vuoromestarina. Ex post facto-asetelmasta johtuen, havainnoinnista ei ole olemassa dokumentaarista aineistoa, kuten esim. päiväkirjamerkintöjä, joten havainnointitieto ilmenee tutkimuksen tuloksissa pääluvussa 6. omakohtaisina kommentteina.

Haastattelut

Lisäaineistona tutkimuksessa käytettiin haastatteluja, jotka päivittivät havainnoinnin validiteettia ja reliabiliteettia. Nämä haastattelut on suoritettu sähköpostitse. Keskustelin tutkimusongelmastani kahden kollegani kanssa, käyttäen avointa haastattelupohjaa (Liite 1). Havainnointiaineistoa oli jo analysoitu etukäteen, jonka pohjalta esitettiin uudet ja päivittävät kysymykset haastateltaville uutta materiaalia varten. Tässä tapauksessa vain ilmiö, josta keskusteltiin, oli määritelty. Avoimen haastattelun sisältö siis liittyy tutkimuksen ongelmanasetteluun ja tutkimustehtävään. Avoimessa haastattelussa haastateltavien annetaan kertoa ko. ilmiöstä oman ymmärryksensä mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2013, 77). Avoimen haastattelun etu oli joustavuus. Tutkijan oli mahdollista selventää kysymystä ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Toinen etu on se, että haastatteluun voidaan valita ne henkilöt joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Heitä voisi kutsua ns. eliittijoukoksi. (Mts. 74.) Pieneksi eliittijoukoksi valitut kaksi ravintolakokkia kertoivat yhteensä 6 eri ravintolasta tarinansa. Näistä ravintoloista 5 oli ketjuravintolaa ja 1 yksityinen. Kumpikin heistä työskentelee pääkaupunkiseudulla ja työkokemusta ravintolakokkina/ keittiön vuoromestarina heillä on n. 10–16 vuotta kummallakin. Haastateltavien nimiä ja muita yksityisiä tietoja ei julkisteta. (Liite 2; Liite 3.)

Kolmas aineistopohja muodostui valmiista materiaaleista. Näitä ovat yksityiset dokumentit, kuten tässä tapauksessa jo valmiit opinnäytetyöt, sekä median tuotteet, kuten sanoma- ja aikakauslehdet että myös sosiaalisen median (some) palvelujen keskusteluketjut. Käyttämäni valmiit aineistot puhuvat vuoropuhelua havainnointi- ja haastattelutuloksien kanssa. Näiden dokumenttien käsittelyssä käytettiin tietyn ehdoin sisällönanalyysiä ja vain muutama riviin keskittyvää diskursiivista, eli erittelevää ja johdonmukaisesti etenevää otetta (Mts. 84). Nämä aineistot ovat:

Opinnäytetyöt

Saastamoisen (2011) kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat: *”Mitkä ovat yleisimpiä työehtosopimusrikkaita Hotelli- ja ravintola-alalla työntekijän näkökulmasta”* ja *”Miten hyvin työntekijät tuntevat oman työehtosopimuksensa”*. Kyse-

lyyn vastasi 80 hotelli- ja ravintola-alan työntekijää. Tämän tutkimuksen tuloksista käsitellään työsopimusasia- ja työaika-rikkeet, palkkarikkeet ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

Liemaan (2011) kvantitatiivinen tutkimus käsittelee Hotelli- ja ravintola-alan työhyvinvoinnin nykytilaa verrattuna työterveyslaitoksen tekemään tutkimukseen vuonna 2008. Työssä käytettiin työterveyslaitoksen tutkimuksen pohjalta laadittua strukturoitua kyselylomaketta. Kyselyyn vastasi 65 työntekijää hotelli- ja ravintola-alalta. Tutkimusta tarkastellaan työhyvinvointikatsauksen osalta, johon liittyi kysymykset fyysisistä ja henkisistä oireista työssä, sekä fyysisistä häiritsejä tekijöistä työympäristössä.

Rantalan (2010) kvantitatiivisen tutkimuksen kyselyssä selvitettiin työntekijöiden tarpeita säännöllisiin työaikaisiin lepotaukoihin sekä vuorokautisiin että viikoittaisiin lepoaikoihin, ja mielipiteitä niiden vaikutuksista jaksamiseen. Strukturoituun kyselylomakkeeseen vastasi 48 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomiksi opiskelevaa aikuisopiskelijaa. Suurin osa heistä oli ravintolahenkilökuntaa. Tutkimusta tarkastellaan työehtosopimuksen osalta koskien lepoaikoja.

Missään näistä tutkimuksista ei eritelty vastaajia ammattien perusteella, joten tuloksien reliabiliteetti on toissijainen aineistona käytettäessä.

Lehtikirjoitukset

Kaapron (2013) Helsingin Sanomille kirjoitetussa artikkelissa kolme helsinkiläistä ravintolakokkia kertoo ravintolakeittiötyön varjopuolista, kuten maksamattomista ylitoista, henkisestä ja fyysisestä oireilusta, työvuorolistojen olemattomuudesta, lepoaikojen vähyydestä sekä syrjinnästä. Tämän lehtiartikkelin valittiin aineistoksi sen vuoksi, että se on hyvinkin ajankohtainen ja informatiiviselta kannalta katsottuna todenperäinen kertomus pääkaupunkiseudun tilanteesta.

Some-keskusteluryhmät

Nämä aineistona käytetyt sosiaalisen median keskusteluryhmien ketjut sisältävät pohdintaa ja ajatustenvaihtoa ravintolakokin työn sisällöstä. Ketjut ovat Suomi24 keskustelupalvelusta, joka on Suomen suurin sosiaalisen median palvelu. (Kannattaako? 2006–2011; Mitä on kokin työ? 2007–2011.) Keskusteluja näissä ketjuissa käy-

vät kokit ja kokiksi aikovat. Aiheina ovat mm. työn luonne, työaika, työn määrä ja ikä-rasismi. Kyseiset keskusteluketjut on valittu mukaan aineistoksi, koska ne kuvaavat ravintola-alalla olevia riskejä hyvinkin laajasti. Mihinkään näistä ryhmistä tutkija ei ole itse vaikuttanut.

5.2 Aineiston analysointi

Se, että tutkimukseen valittiin laadullinen lähestymistapa, antoi enemmän liikkumavaraa aineiston keruuta varten. Sen kautta myös aineiston analyysissä päädyttiin löytöihin, joihin ei ole mahdollista päätyä tilastollisin menetelmin. Perustana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.) Aineiston analysointi tapahtui menetelmätriangulaatiota hyväksi käyttäen. Eli aineisto tutkittiin ja käytiin läpi useilla eri menetelmillä kattavuuden ja luotettavuuden muodostamista varten.

Aineiston analysointi oli pääosin aineistolähtöistä. Analysoinnissa aineistosta jäsennettiin ne teemat, jotka ovat merkityksellisiä tutkittavan ilmiön kannalta. Jäsenelyssä työkaluna toimi tieteenfilosofinen päättely, joka eteni loogisesti niin että yksittäisestä toistuu yleinen. Aineiston käsittelyssä pyrittiin myös kokonaisvaltaisuuteen, jos tutkittavaa ilmiötä yritetään ymmärtää siihen kuuluvissa erityispiirteissä ja asiayhteyksissä. (Ikkunoita tutkimusmetodeihin II 2001, 68.) Aineiston laadullinen käsittely perustui loogiseen tulkintaan, jossa aineisto ensin hajotettiin osiin, käsitteellistettiin ja lopulta koottiin uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108).

Haastatteluaineisto, some-ryhmien keskusteluista poimittu aineisto ja lehtiartikkelin kertomukset ryhmiteltiin tyypeiksi etsimällä aineistosta samankaltaisuuksia. Aineiston tyypittely edellytti ensin jonkinlaista jäsentelyä, joka tehtiin tematisoinnin avulla. Esiin tulleista tarinoista voitiin tätä kautta rakentaa tyypillinen kuvaus tutkimuksen ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 2001, 181.) Tyypittelyllä aineisto ryhmiteltiin etsien samankaltaisuutta ryhmän sisältä. (Liite4.) Vertailussa käytettiin hyväksi teoreettista kirjallisuutta. Näin vertailun pohjalta määrittelemisen tiivistä tutkimuksen keskeiset tulokset. (Ikkunoita tutkimusmetodeihin II 2001, 92.) Teemoittelun, tyypittämisen ja

aineiston kuvauksen jälkeen seurasi tulkinnan teko. Tulkintaa varten aineistosta nostettiin esiin tutkimuksen kannalta kiinnostavimmat käsitteet kirjoittamista varten ja käsitteiden esiintyvyys mitattiin numeraalisesti. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston rajausta tapahtui teoreettista kattavuutta silmälläpitäen. Tätä kutsutaan tapauskohtaiseksi analyysiksi. Kriteereinä tässä analyysitavassa käytetään tietyn aineiston teoreettista kiinnostavuutta tutkimusongelman ratkaisussa. (Eskola & Suoranta 2001, 65.)

Valmiille aineistolle (opinnäytetyöt) tehtiin systemaattinen kirjallisuuskatsaus aineistolähtöisellä analyysillä toteutettuna. Prosessissa käytettiin samaa luokittelurunkoa kuin muun aineiston kanssa, ja tiivistykset näistä valmiista tutkimuksista tehtiin loogisen päättelyn avulla. Lopuksi aineisto analysoitiin etnografisesti. Tässä tapauksessa eri aineistot sidottiin toisiinsa ja tätä kautta ne valaisivat toisiaan sekä lisäsivät ymmärrystä tutkimusongelmasta. (Haastattelun analyysi 2010, 43.)

5.3 Aineiston luotettavuus

Etenkin etnografista tutkimusmenetelmää tehdessä on erityisen tärkeää tehdä tutkimus luotettavasti ja puolueettomasti, sekä pitäen mielessä tutkimuksen pätevyys. Kun tutkija on osa tutkimuksen kenttää, niin luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija tietää roolinsa tutkimuksensa eri vaiheissa. Tämä kaksijakoinen rooli piti muistaa tutkimuksen edetessä koko ajan. (Ronkainen ym. 2011, 69–70.)

Haastateltavat valittiin sillä perusteella, että he ovat ns. eräänlainen pienoismalli siitä perusjoukosta, jota tutkimuksessa tutkittiin. Tuloksien yleistäminen ja objektiivisuus myös selviää tätä kautta. Useamman havainnoitsijan (tässä tapauksessa minä ja lisäksi haastateltavat) käyttö paransi tutkimuskohteen kuvausta ja yleisti tutkimusongelman olemassaoloa. Tutkimalla yksittäistä tapausta kyllin tarkasti saadaan näkyviin myös se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä toistuu usein tarkastellessa ilmiötä yleisellä tasolla. (Hirsjärvi ym. 2007, 178.)

Laadullisessa analyysissä aineiston keruu, analyysi ja raportointi kytkeytyvät usein tiiviisti toisiinsa. Kaikki vaiheet ovat yhtä tärkeitä luotettavuuden arvioinnissa. Käytetyt

aineisto- ja menetelmätriangulaatiot lisäsivät tutkimuksen luotettavuutta siinä, että tutkimuksen löydökset saivat samankaltaisia piirteitä ja johtopäätöksiä. Nämä tehdyt tulkinnat saivat tukea toisista tutkimuksista (ks. tutkimusaineiston opinnäytetyöt) vertailun kautta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta voidaan parantaa, jos on löydettävissä vastaavia ilmiöitä ja selvityksiä toisista tutkimuksista. Tutkimuksen analyysiä, tulkintaa ja johtopäätöksiä tehtäessä on tärkeä käydä vuoropuhelua muiden asiaan liittyvien tutkimusten kanssa. (Ikkunoita tutkimusmetodeihin II 2001, 59.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitetään kahden pääryhmän, työympäristön fyysisten ja psykososiaalisten riskien ja niiden alla olevien alaryhmien avulla. Nämä pohjautuvat teoriapohjassa selvinneisiin ravintolan työympäristöllisiin riskitekijöihin, jotka käsiteltiin 4 pääluvussa. Aineiston analyysissä selvisi riskien esiintyvyys (Liite 4.) ja tätä kautta tehtiin tutkimuksen tuloksien päätelmät. Tuloksia on havainnollistettu, joissakin kohdin, suorien lainauksien avulla.

6.1 Fyysiset riskit

Tapaturmat, kuten **haavat** ja **palovammat** ovat ravintolakokin arkipäivää. Joskus kiiressä tapahtuu myös **liukastumisia** ja **kompastumisia**. Tapaturmia ei nähdä ongelmoina ravintolakeittiössä, koska se nähdään toiminnalle normaalina. Tapaturmien aiheuttajia ravintolakeittiössä yleensä ovat, oman kokemukseni mukaan, rikkiinäiset tai huonosti huolletut koneet ja laitteet, liian ahtaat työtilat ja aikapaine. Uskallan väittää, että joissakin tapauksissa tapaturmat ovat suoraan johdannaisia työn psykososiaalisista riskeistä.

Melualtistuminen ei ole alalla riski. Oman kokemuksen mukaan melulle altistuminen huomataan vasta, kun joku muu tekijä on häiritsevä. Tarkoitan tällä esim. kiireen tunnetta. Kun töitä on paljon ja keskittyminen on vaikeaa, niin melukin tuntuu voimistuvan. Leimaan (2011) kyselyn vastaajista vain 15 prosenttia koki melun haittatekijäksi.

Altistumiset lämpökuormituksille koetaan joissakin alan työpaikoissa fyysiseksi haittatekijäksi. Tämä ongelma syntyy yleensä vain kesäisin, joka on ravintola-alalla normaalia kiireisempi. Kun keittiössä lämpötila lähentelee 40 astetta tai jopa sen yli, niin lämmön aiheuttamat fyysiset ja jopa psyykkiset oireet vaikuttavat työn suoritukseen merkittäväksi. Toinen haastatelluista sekä kaikki some-ketjut mainitsi keittiön lämpöoloista. Yksi haastateltavistani, jolla jo työkokemusta alalta n. 16 v, sanoi nykyisestä työpaikastaan näin: *”Ensimmäinen työpaikka missä pystyy säätämään ilmastointia vuoron aikana.”* Jos keittiössä ei ole koneellista jäähdytystä, on lämpöolojen alentaminen keittiössä mahdotonta. Leimaan (2011) tutkimuksessa kuumuus haittasi 48 prosenttia, kylmyys 28 prosenttia ja veto 26 prosenttia vastaajista. Samaisessa tutkimuksessa huono ilmanvaihto haittasi 40 prosenttia vastanneista.

Teknisen korkeakoulun LVI-laboratorio teki vuonna 1997 yhteistyössä Työtehoseuran kanssa tutkimuksen sisäilman laadusta suurkeittiöissä. Tässä tutkimuksessa oli toteutettu mittauksia myös ravintolakeittiössä, jossa ainoat merkittävän haitalliset lämpökuormitukset esiintyi. Tämän tutkimuksen mukaan suurin haitta työviihtyvyyteen ja työturvallisuuteen oli riittämätön ilmanvaihto ja heidän mukaansa ammattikeittiöiden sisäilmastossa on vielä huomattavasti parantamisen varaa. Mittauksissa ilmeni myös, että keittiöissä jotka oli rakennettu vuoden 1980 jälkeen, oli huomattavasti parempi sisäilmasto. (Sisäilmaston ja työympäristön parantaminen suurkeittiöissä 1997.) Mielestäni työsuojeluhallinnon aluevirastot voisivat ottaa asiakseen tarkastaa olemassa olevien ravintolakeittiöiden ilmastointirakenteet, koska ne eivät vielä ole asianmukaisessa kunnossa joissakin keittiöissä. Kokemuksen mukaan huono ilmastointi tai sen puuttuminen johtuu yleensä siitä, että rakennukset ovat sellaisessa käytössä, joka ei vastaa rakennussuunnittelijan alkuperäistä tarkoitusta.

Vaaralliset aineet keittiötyössä on haitaksi yleensä ns. sivutöissä kuten siivoamisessa. Uunien, lattian, laitteiden ja astioiden pesuun käytetään myrkyllisiä ja syövyttäviä aineita. Kukaan ei havainnut tätä tekijää merkittäväksi riskiksi. Yksi haastateltava kom-

mentoi kuitenkin:” *Siivoukseen ei ollut asianmukaisia varusteita; kunnollisia hanskoja, hengityssuojaimia tai suojalaseja uunien pesua varten. 1 kertakäyttöinen hengityssuojain, jota oli kaiketi kaikkien tarkoitus käyttää. Ostin oman.....”*

Työn fyysinen kuormittavuus nähdään kohtalaisena hättatekijänä. Kaikissa somekeskusteluissa puhuttiin fyysisesti raskaasta työstä. Kuten 20 vuotta alalla ollut kokki kertoi: *”Ranteet ja selkä vaivannut jo 1990-luvun alusta.”* Kokiksi haluavalle vastasi 24 vuotta alalla ollut kokki/keittiömestari näin: *”...mutta jos kestät sen ja et hajota selkääsi, polviasi, päätäsi, niin kokin ammatti voi olla ihan hyvä vaihtoehto.”* Haastattelujen ja havainnoinnin puolelta kommentoin asiaan näin: Kokin työ on fyysinen työ. Kun on itse kunnossa ja huolehtii kunnostaan, niin fyysinen työ ei ole ongelma. Ongelmia voi kyllä aiheuttaa ympäristö, jossa työtä teet. Jos tilat ovat ahtaat ja huonosti suunnitellut, niin oikeat nostotekniikat ja työskentelytekniikat on mahdotonta toteuttaa. Leimaan (2011) kyselyn vastaajista oli 72 prosenttia tuntenut usein toistuvia fyysisiä oireita niskassa, hartioissa ja takaraivossa ja 34 prosenttia oli tuntenut oireita ristiselässä. Nämä kaikki oireet viittaavat huonoon ergonomiaan.

6.2 Psykososiaaliset riskit

Psykososiaalisten riskitekijöiden kuvailu oli huomattavasti laajempaa kuin fyysisten. **Pitkät ja normaalista poikkeavat työajat** yhdessä **työn hallitsemattomuuden** kanssa olivat suurimpia riskitekijöitä tuloksien perusteella. Haastateltavat kertoivat näistä hättatekijöistä painottaen samalla työvuorolistojen toimimattomuutta. Hyvin yleiseksi ongelmaksi koettiin se, että työvuorolistoja ei jaksoteta ”inhimillisesti”. Tähän vaikutti usein henkilön status; jos työntekijä on perheetön, hänelle laitetaan lähinnä ilta-, viikonloppu- ja pyhävuoroja. Perheelliset tekivät aamu- ja päivävuoroja. Työvuorolistojen muutokset kysymättä olivat myös yleisiä. Tätä rikettä kierretään sillä, että muutoksen sopivuudesta tiedustellaan, mutta vasta muutoksen teon jälkeen. Tässä vaiheessa työntekijä ei voi kieltäytyä, koska se tarkoittaisi taas uusia muutoksia työvuorolistaan. Tätä hyväksikäytettiin myös niissä tapauksissa, kun piti saada tuuraajaa sairaslomatapauksissa. Näissä tapauksissa työvuoroja merkittiin laittomasti myös liian lyhyen lepoajan osalta.

Some-keskusteluissa pitkät ja normaalista poikkeavat työajat kuvattiin seuraavasti:

”... ne ovat lähes 24/7, eli menet töihin 1-2h ennen paikan aukeamista ja lähdet kotiin vasta kun keittiö kiiltää.” Työvuoroja ei yleisesti saisi venyttää illasta, mutta siistiä jälkeä vaadittiin joka paikassa työvuoron jälkeen. Joissakin tapauksissa tämä tarkoitti sitä, että keittiön lopputyöt, eli siivoukset, tehtiin omalla ajalla ilman korvausta. Korvauksettomista ylitöistä kirjoitti Kaapro (2013), jonka Helsingin Sanomien artikkelissa kolme helsinkiläistä kokkia kertoivat tehneensä satoja työtunteja ilmaiseksi. Yleinen käsitys ja kulttuuri vallitsivat pitkään alalla, että työntekijät tekevät esivalmistelutöitä sekä lopputöitä omalla ajallaan, jos he eivät kykene niitä työajan puitteissa suorittamaan. *”Kun kaikki tekevät ylipitkää päivää ja tulevat töihin myös vapaapäivinä, niin sitä alkaa ajatella, että näinhän sen kuuluu olla”*, kertoo yksi Kaapron (2013) haastateltavista. Jos asian otti puheeksi esimiehen kanssa, niin alkoi syrjintä ja pahimmassa tapauksessa uhattiin pilata työntekijän maine työmarkkinoilla.

Saastamoisen (2011) kyselyn mukaan lähes joka viides oli kohdannut jonkinlaisen rikeen työsopimuksen tai työaikalain noudattamisessa. Palkkarikkeistä yleisin oli ylityökorvauksien maksamatta jättäminen. Työvuorolistarikkeistä yli puolet vastaajista ilmoitti, ettei työntekijöitä kohdella tasapuolisesti työvuorojen jakautumisen suhteen. Yleistä oli myös työvuorolistan antamatta jättäminen tai sen puutteellisuus. Liemaan (2011) tutkimukseen vastanneista kaikki olivat joutuneet joustamaan työajoissa. Päivittäistä joustamista ei niinkään tavattu, mutta yli puolet vastaajista joutuivat joustamaan viikoittain työvuoroissaan.

Työn ja yksityiselämän tasapainottomuus on seurausta edellä esitellyistä epätyypillisistä työajoista ja työn hallitsemattomuudesta. Tämä riskitekijä esiintyi neljänneksi eniten analysoinnin tuloksissa. Yksi haastateltavistani kertoi: *”Työvuorolistasuunnittelu sorsi lapsettomia, eli tein n. 7kk pelkkää iltaa 6 päivää viikossa, mukaan lukien kaikki pyhät”*. Toinen kertoi: *”Jos ja kun tehdään pitkää päivää töissä, niin oma vapaa-aika otetaan nukkuma-ajasta.”* Omien havaintojeni mukaan, ravintola-alalla on hyvinkin yleistä, että nuorille ja perheettömille töitä teetetään paljon enemmän kuin muille. Nuori ihminen saattaa kestää paljonkin ylimääräisiä työvuoroja, mutta romahdus voi sattua hyvinkin yllättäen. Seurauksena voi olla fyysisiä tai jopa psyykkisiä oireita. Moni sokeutuu työlleen ja oma sosiaalinen elämä, joka auttaisi pitämään työn

ja elämän tasapainossa, jää täysin. Lopulta vain työkaverit ovat ainoita ihmisiä joita 16 tuntista työpäivää tekevä näkee.

Some- ketjuissa eräs 24 vuotta alalla ollut kokki kertoi: ”...*harrastukset voi unohtaa, ystävät putoilevat pois elämästä, parisuhteen ylläpito lähes mahdotonta ja jos ajattelit hankkia lapsia, niin unohda se!*” Samaisessa keskusteluketjussa yksi 20 vuotta alalla ollut kokki myös kertoi, mitä ammatissa työskentely on häneltä verottanut:

”Ensimmäiset 14 vuotta kirjeenvaihtoa aviopuolison kanssa jääkaapin oven välityksellä, ei yhtään yhteisiä juhlapyhiä, kavereita nähnyt tosi harvoin, harrastaminen vaikeaa ja jopa joutunut maksamaan työkavereille vuoron vaihdosta. Perheenlisäyksen jälkeen jouduin lopettamaan työt alalla, koska muuten en olisi nähnyt lastani koskaan.”

Kaapron (2013) haastateltavan työ vei elämästä kaiken tilan:

”Pitkän ja kiireisen työvuoron jälkeen meni pari tuntia rauhoittumiseen. Nukkumaan pääsi kolmen neljän aikaan aamuyöllä. Aamulla oli herättävä kymmenen aikaan, jotta ehtisi kahdeksitoista töihin takaisin.”

Rantalan (2010) kyselyn mukaan kahdeksan tunnin minimilepoaika toteutuu työpajoilla suhteellisen hyvin, mutta yli puolta vastanneista häiritsi iltavuorosta aamuvuoroon vaihtumisajan lyhyys. Monet kyselyyn vastanneista painottivat sitä, että todellinen lepoaika ei vastaa kahdeksaa tuntia vaan 4-6 tuntia, kun ajasta vähennetään työmatkat sekä ilta- ja aamurutiinit. Samassa tutkimuksessa ilmeni että vapaapäivien, etenkin viikonloppuvapaiden vähyys häiritsi varsinkin perheellisten sosiaalista elämää. Monessa ravintola-alan yrityksessä käytetään vapaapäivien erikseen antamista, eli vapaita siirretään peräkkäisiksi pitemmiksi vapaiksi. Kuitenkin huomattava osa työntekijöistä on sitä mieltä, että yksi vapaa ei riitä, vaan vapaapäiviä pitäisi olla säännöllisesti kaksi viikossa.

Liemaan (2011) kyselyyn vastanneista lähes 60 prosenttia koki laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin. Työtuntien määrä vaikutti laiminlyöntiin. Ne jotka tekivät enemmän töitä, tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita melko tai erittäin paljon. Samassa tutkimuksessa 46 prosenttia oireili ajatusten katkeilemisen tunteella ja 38 prosenttia kertoi tuntevansa jatkuvaa väsymystä.

Työn kiireys ja työn määrä nähtiin toiseksi isoimpana psykososiaalisena riskinä. Aineistosta nousi esiin kertomukset todella kuormittavasta työstä, jonka aikana tauotus oli mahdotonta. Suurimmalla osasta työpaikoista esim. ruokatauot pidettiin omalla ajalla, ennekuin saavuttiin työvuoroon tai sitten työn ohessa syöden jotain pientä. Some-keskusteluissa tuli esille: *”Koko ajan töitä, ne eivät koskaan lopu. Pitää pystyä työskentelemään paineen alla ja mahdollisesti ilman taukoja. Ruoanlaitto vain pieni osa työtä.”* ja *”Kokin työ on n. 60 prosenttisesti muuta kun ruoan valmistusta. Jos kuvittelet, että keittiössä on tiskareita tai apukokkeja, niin ne hävisivät jo viime vuosituhannella.”* Keskusteluketjussa kommentoitiin osuvasti ravintolakokin viharakaus-suhteesta työhönsä: *”Se on verta, hikeä ja kyyneleitä. ..., onnistunut a`la carte-ilta on mun huumetta, fiilis on ihan hillitön. Ja olen kyllä joskus itkenyt duunin vessassa, kun paine on ollut niin kova.”*

Oman kokemuksen mukaan työn kiireyden ja määrän kohtuuttomuus mielletään isoksi kaikissa muissa työn alueissa paitsi annosten valmistelussa, joka on se kohta työssä jossa nousee työn imu ylimmäiseksi tekijäksi. Kiireisessä annosten valmisteluhetkessä tunnetaan usein flow-tila, jossa tyypillistä on niin täydellinen uppoutuminen, että jopa käsitys itsestä tai ajan kulusta katoaa. Liemaan (2011) kyselyssä lähes puolet vastaajista koki työn imua viikoittain, ja stressioireita koettiin vähintään jonkin verran. Saman tutkimuksen mukaan, kiire työssä oli hyvin yleistä, eli melkein kaikki vastaajista kokivat kiireen hallitsevan työtä.

Riskeinä **puutteellinen ohjaus, koulutus ja päällikkötason tuki** ovat mielestäni avainasemassa työympäristön mieltämisessä. Se, että minkälaiseksi työpaikan ilmapiiri koetaan, on suhteessa siihen, mikä on yrityksen toimintakulttuuri. Yrityksen oikeudenmukainen toiminta sekä esimiesten tuki muodostavat raamit työpaikan ilmapiirille. Esimiestuen puutteellisuus kävi ilmi vain joissakin tapauksissa. Kokemukseni mukaan tilanteeseen vaikuttaa huomattavasti se, että onko kyseessä isompi yritys esim. ketjuravintola vai pienempi yksityinen yritys. Ketjuravintoloissa toimintakulttuuri on niin pitkälle kehittynyttä, että laatua valvotaan jopa työntekijä-asteella. Normaalia ovat mm. pari kertaa vuodessa tapahtuvat kehityskeskustelut, joissa työntekijä saa samalla vapaasti kertoa työssään kokemista asioista. Kehityskeskustelussa

käydään läpi alaisen osaamista ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia. Kehityskeskustelussa alaisen työtä ja tilannetta tarkastellaan kokonaisuutena ja tehdyt päätökset kirjataan ja niitä seurataan.

Oikeudenmukaisuus havaittiin joissakin tapauksessa ongelmaksi puhuttaessa esimiesten ja päälliköiden tuesta. Huonona esimerkkinä ovat ne esimiehet, jotka eivät tee useinkaan ilta-, viikonloppu- tai pyhävuoroja vedoten perheellisyyteen tai miesasemaansa. Pienemmissä yrityksissä ohjaus, perehdytys ja tuki, ovat huonommin saatavissa, pienen henkilökuntamäärän vuoksi. Töykeyttä, alentavuutta ja rasismia on kritisoitu joiden paikkojen esimiesten ollessa kyseessä. Kaapron (2013) kirjoituksessa haastateltava nuori naiskokki kertoi, että: *”Esimies kohteli minua todella töykeästi ja alentavasti. Olin hirveän innokas ja halusin oppia, mutta kun kysyin neuvoja, niin vastaus oli- Opettele itse. Siksihän sinä täällä olet.”* Liemaan (2011) tutkimuksessa esimiehen tukea sai vähintään jonkin verran 86 prosenttia. Vastanneista vain 17 prosentin mielestä esimies kohteli heitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Kaikki vastaajat saivat tukea kuitenkin työtovereiltaan, 90 prosenttia koki saavansa sitä erittäin tai melko paljon.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ravintolakeittiöiden työoloihin vaikuttavat riskit ja samalla selvittää mitä puutteellisuuksia työturvallisuuden noudattamisessa alalla on. Aihetta käsiteltiin työturvallisuuslaillisesta näkökulmasta, tarkentaen ongelmakohtia ravintolakokin työoloissa ja työympäristössä. Opinnäytetyön tuloksena saatiin tietoa työturvallisuuslain käytännön noudattamisen toteutumisesta ravintolakeittiöissä. Tässä luvussa kerrataan päätulokset ja tehdään yhteenveto pohtimalla tulosten merkitystä käytännössä. Lopuksi kerron lyhyesti omasta opinnäytetyöprosessista ja sen synnyttämistä uusista tutkimusaiheista.

7.1 Yhteenveto

Tutkimuksen tuloksien mukaan psykososiaaliset riskitekijät rasittavat ravintolakokien työtä huomattavasti enemmän kuin fyysiset tekijät. Työn fyysisiin ongelmiin on totuttu ja niitä ei nähdä vaikeustekijöinä vasta, kun tilanteeseen vaikuttaa jonkin muu tekijä. Näitä muita tekijöitä näyttävät olevan työn kausiluonteisuudesta johtuvat seikat, kuten hetkittäinen työn hektisyys ja kesällä pahentuvat lämpötilan kovatkin nousut. Psykososiaaliset riskitekijät pahenivat, kun työ oli niin hallitsematonta, että työ hallitsi tekijänsä koko elämää.

Ravintolakokin työ on elämäntapa ja muut asiat tulevat vasta toisena. Sen vuoksi onkin yleistä, että moni haluaa vaihtaa päivätöihin, kun elämä muuttuu. Tästä syystä yli neljäkymppisiä kokkeja ei ravintolakeittiössä enää paljoa nähdä. Moni heistä on vaihtanut ravintolakeittiöstä suurtalouskeittiöön, siellä olevien huomattavasti helpompien työolojen vuoksi. Työympäristöä tulisi parantaa huomattavasti tämän hetkestä, jotta alaa ei enää mielletäisi läpikulkummatiksi ja vain nuorille, perheettömille ja fyysisesti huippukunnossa oleville tarkoitetuksi. Jos alalla halutaan vastata yhteiskunnallisessa keskusteluissa paljon esillä olevaan kysymykseen siitä miten työuria voitaisiin pidentää, ainut keino on parantaa alan työoloja siihen suuntaan, että ne vastaisivat nykypäivän kriteerejä. Työolojen kehittyminen onnistuu hyvin yksinkertaisilla menetelmillä: asennemuutoksella, työympäristöasiantuntemuksen käyttöönotolla ja työsuojeluvastuuseen perehtymisellä. Keskusjärjestö SAK:n tavoiteohjelma uudistuksineen esittää, että työsuojeluvaltuutettu tulisi valita jo vähintään viiden työntekijän työpaikoille ja työsuojelupäällikölle halutaan määritellyt pätevyys- ja koulutusvaatimukset (Ikkala 2014).

Vastuu työntekijän terveyden ja työkyvyn edistämisestä ei ole vain työntekijän ja työnantajan. Yhteiskunnan on myös puututtava asiaan tarjoamalla tukeaan ja parantamalla työsuojelullisia velvoitteita. Esimerkiksi työterveyshuollon rooli työturvallisuuden ylläpitämisessä ja noudattamisessa pitäisi mieltää tärkeämmäksi. Monilla alan pienyrityksillä on käytössä vain lain määräämä minimipalvelu. Työpaikan vaaratekijöillä on aina terveydellistä merkitystä, joten miksi lain mukaiseen työterveyspal-

veluihin ei sisällytetä perusterveydenhuoltoa. Jos käytössä on vain vuosittaiset terveystarkastukset, niin väitän että pelkästään sitä kautta työterveys ei pysty pitämään kirjaa työntekijöiden terveydentilasta. Työterveyshuolto on myös oivallinen asiantuntija-apu yrityksen työympäristön riskien ja vaarojen arvioinnissa. Asiantuntijan avulla suunniteltu arviointi tuottaa varmasti hyvin perustellun ja toimivan työsuojelutoimintaohjelman.

Uudessa työturvallisuuslaissa, joka tehtiin hyvin nopeasti, ei vielääkään vaadita kirjallista muotoa työsuojelutoimintaohjelmalle sekä työsuojelun laajuuteen ja sisältöön vaikuttaa vieläkin yrityksen koko. Tämä rajausta olisi mielestäni aiheellista poistaa, koska pienikin yritys on työpaikka jollekin. Myös tekemistäni avoimista haastatteluista kävi ilmi (Liite 2; Liite3.), että yleensä ketjuravintoloissa työsuojelun noudattaminen sekä toimintaohjelman teko oli jo arkipäivää, mutta pienemmissä yrityksissä ei niinkään. Muutosta perustelen myös sillä, että yrittäjä ei välttämättä kykene näkemään kaikkia yrityksensä työympäristöllisiä asioita, johtuen kiireestä, liiasta työn määrästä tms., siksi tarkastuslista olisi oivallinen keino pysyä perillä yrityksen työympäristöllisestä tilasta. Työsuojelun toimintaohjelman ja työn riskienkartoituksen kirjallista pakkoa perustelen sillä, että se parantaa työsuojelullisten toimenpiteiden noudattamista ja seuraamista huomattavasti. Kuten esim. ennen omaavaltontasuunnitelman kirjallista pakotetta, elintarvikkeiden käsittelyn valvontaa ei suoritettu.

Mietin että mitä parannuksia työsuojelulliseen ongelmaan on tullut viimeisien vuosien tai jopa vuosikymmenien aikana. 1800-luvulla työsuojelu painottui vain teollisuustöissä olevien naisten ja lasten suojeluun. Vasta vuonna 1973 työsuojelu laajeni kaikille työpaikoille, painottuen tekniseen turvallisuuteen ja tapaturmantorjuntaan. 1980-luvulla oli jo puhetta henkisestä työsuojelusta ja työtoiminta sai alkunsa. 1990-luvulla työsuojelun taloudellinen merkitys korostui ja työelämän laadun parantaminen alkoi. Nyt 2000-luvulla ovat korostuneet työssä jaksaminen ja ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet sekä väkivallan uhan torjuminen. (Työsuojelun perusteet 2006, 9.) Perinteinen työsuojelu Suomessa ymmärretään normaalisti teollisuuden alan tai vaarallisissa töissä työskentelevien suojelua tapaturmilta ja ammattitaudeilta. Työsuojelua tarvitaan kuitenkin kaikilla aloilla. Rajaukset vaarallisista töistä on mielestäni kyllä puutteellisia. Nämä rajaukset pitäisi tehdä tapaturmatilastoiden tai ammattitautitilastoiden pohjalta uusiksi.

Vaikka työturvallisuuskeskus ja työterveyslaitos ovat jo jonkin aikaa tehneet työturvallisuutta koskevia oppaita ja tarkastuslistoja, olen sitä mieltä että ne ovat liian laajoja ja epäkäytännöllisiä käyttää etenkin ravintola-alan ollessa kyseessä. Alalta on tehty paljonkin tutkimuksia ja myös rakennettu erilaisia työkaluja vaarojen ja riskien arvioimiseksi, mutta ne ovat hyvin laajoja ja käsittävät koko mara-alan yhtenäisesti, tai ei ollenkaan. Esimerkiksi työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatima katsaus työolo- ja työterveystilanteesta Suomessa, joka julkaistaan kolmen vuoden välein, ei ole käsitelty Mara-alaa kuin viimeksi vuonna 2006. Tarkempien ja toimivampien tuloksien sekä työkalujen saamiseksi, ala pitäisi pilkkoa ammattiryhmiksi. Alan ammatit ovat sisällöltään hyvinkin erilaisia työympäristöltään ja työoloiltaan. Emme voi yleistää olemassa olevien tutkimusten todenperäisyyttä puhuttaessa yksittäisestä alan ammatista.

Ongelmanratkaisuna työlleni muodostui työolojen parantaminen yleisesti ravintolakeittiössä. Työvälineeksi muodostui työolojen tarkastuksen muistilista (Liite 5.), jonka olen rakentanut tutkimuksessa esiin tulleiden riskien pohjalta. Tämä tarkistuslista on tarkoitettu ravintolakeittiön työntekijöille, jonka avulla he voivat vaatia toimenpiteitä tehtäväksi työnantajalta poistaakseen tai pienentääkseen näitä riskitekijöitä. Ravintolakeittiön lisätyönä on jo tällä hetkellä omavalvontasuunnitelma ja oiva-tarkastuksen ylläpito, niin halusin tehdä tuloksista pohjautuneesta tarkastuslistasta tarpeeksi selkeän ja ytimekkään käyttää, jo siinä vaiheessa kun työntekijä on aloittanut työnsä uudessa työpaikassa. Työturvallisuuslain yhteisvelvoitteen perusteella toivon, että me ravintolakokit otamme ja puutumme lopultakin keittiötyön epäkohtiin. Ilman vaatimuksia ja halua muutokseen, ei tule muutosta. Oma ja tärkeä koettua työtä tulee saada tehdä hyvissä, turvallisissa ja kunnollisissa työolosuhteissa.

Kuten yksi Kaapron (2013) haastateltavista sanoi; ”On naurettavaa, että nykyään keskustellaan vain eettisesti tuotetusta ruuasta. Entäs työntekijät?”

7.2 Prosessin arviointi ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöprosessi oli haasteellinen. Jo pitkään työelämässä olleena, tutkimuksen teko ei ollutkaan niin yksinkertaista kuin kuvittelin siihen ryhtyessäni. Sain alkuvuodesta erillisen opiskeluoikeuden saattaa rästiin jääneet opintoni loppuun. Tietoni ja muistikuvani raportoinnista olivat jo pahasti vanhentuneet, kun edellisestä kirjallista työstä oli jo kulunut yli kymmenen vuotta. Muistan vielä sen hetken, kun opinnäytetyön teko nousi ajankohtaiseksi ensimmäisen kerran. Silloin lähdin hetken mielijohteesta Irlantiin töihin, ajatellen että kyllä se oppari sen aikaa jaksaa odottaa. Niin se odottikin, mutta ehkä hieman suunniteltua pitempään.

Prosessin aloittaminen ei ollut nyt niin vaikeaa, kuin silloin ensimmäisen kerran. Lähdin innolla selvittämään oman alani ongelmaa. Tutkimuskysymys vaan ei meinannut millään muodostua kysymykseksi. Kirjasto ja google olivat tässä vaiheessa kovassa käytössä. Aiheen rajauskin muodostui ongelmaksi. Tietoperustan läpikäymisen jälkeen, aihe alkoi selvetä ja yksinkertaistua melkein itsestään. Tutkimusmenetelmän käytön valinta perustui täysin aiheeseen ja siihen tietoon, että käyttäisin omaa kokemuspohjaa työssäni havainnointimateriaalina.

Haastattelujen valinta lisämateriaaliksi perustui siihen faktaan, että tietoani piti päivittää tähän päivään pääkaupunkiseudun tilannetta käsittäen. Se, että haastattelusta tuli avoin, johtui siitä, että halusin haastateltavien kertoa ns. omin sanoin kokemuksestaan ravintolakeittiöissä. Tarkoitus oli ensiksi tehdä kysely isommalle joukolle ravintolakokkeja, mutta ajan vähyys peruutti suunnitelmat siltä osin. Nyt ymmärrän, että isompi haastatteluotos olisi ollut liian iso pala haukattavaksi yhdelle tutkijalle. Halusin kuitenkin vain parin haastateltavan lisäksi jotain muuta materiaalia tutkimukseen. Siitä syystä aineistoa löytyi myös netistä ja muista opinnäytetöistä, joihin olin tutustunut aihetta rajattaessa. Some- keskustelut ja lehtiartikkeli kokin työstä olivat liian mielenkiintoisia jättääkseni ne pois työstäni, joten aineisto kasvoi monien aineistojen materiaaliksi. Tutkimusmenetelmä oli siis selvä jo työtä aloittaessa, mutta aineistojen analyysimenetelmien valinnan kanssa meni aikaa liiaksikin. Vaikeuksia aiheutti se, että mitä menetelmää käyttää minkäkin aineiston kanssa. Yksitoista kirjaa myöhemmin, ymmärsin lopulta mitä menetelmää käyttää ja miten.

Useista ongelmista, turhista työvaiheista ja vaikeista päätöksistä huolimatta prosessi on ollut antava ja opettava. Jo silloin yli kymmenen vuotta sitten halusin, että opinäytetyö on aiheeltaan sellainen, joka minua oikeasti kiinnostaa ja jonka haluan tehdä. Silloin en tiennyt mikä se aihe olisi, mutta nyt, monia kokemuksia viisaampana, tiesin sen täysin. Halusin tehdä jotain konkreettista oman alani työolojen parantamiseksi, joten olen kiitollinen siitä, että tämä työni aihe hyväksyttiin.

Niin kuin tutkimuksesta kävi jo ilmi, että alalla tehtäviä tutkimuksia olisi mielestäni aiheellista rajata ammattiryhmien mukaan, toivoisin näin oikeasti tehtävän. Mielenkiintoista olisi myös nähdä selvitystä ravintolakeittiöiden rakenteellisista ongelmista, esimerkiksi juuri ilmastoinnin osalta. Itse olisin ehkä lähtenyt sille tielle, jos olisin tekniikan alan opiskelija.

Toimeksiantajaa työllä ei ole. Se on tarkoitettu yleisesti kaikille kollegoilleni.

LÄHTEET

Elintarvikehuoneiston perustamisohje. Ohje asiakkaalle. 2013. Keski- uudenmaan Ympäristökeskus. Viitattu 15.10.2014. [Http://www.keskiuudenmaanymparistokeskus.fi/.../attachments/.../17365.pdf](http://www.keskiuudenmaanymparistokeskus.fi/.../attachments/.../17365.pdf).

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. p. Tampere: Vastapaino.

Haahtela, T., Nordman, H. & Talikka, M. 1993. Sisäilma ja terveys. 2. uud. p. Loimaa: Allergialiitto.

Haastattelun analyysi. 2010. Toim. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Tampere: Vastapaino.

Harju- Autti, A. 2006. Ravitsemistoiminta. Toimialaraportti 16/2006. Helsinki: TE-keskusten ja Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uud. p. Helsinki: Tammi.

Hotelli-, ravintola- ja catering-alan työturvallisuus. 2008. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Viitattu 30.09.2014. [Https://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/79](https://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/79).

Hotellin ja ravintolan työturvallisuus. 2011. 2. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ikkala, M. Työsuojeluvaltuutettua tarvitaan pienilläkin työpaikoilla. 2014. Pam-lehti. 12.3.2014. Viitattu 20.10.2014. [Https://www.pamlehti.fi/uutiset/uutinen-pam-lehti/2014/03/tyosuojeluvaltuutettua-tarvitaan-pienillakin-tyopaikoilla.html?p1711=27](https://www.pamlehti.fi/uutiset/uutinen-pam-lehti/2014/03/tyosuojeluvaltuutettua-tarvitaan-pienillakin-tyopaikoilla.html?p1711=27).

Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2001. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. PS-kustannus. Chydenius-Instituutin julkaisuja 3/2001. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaapro, L. 2013. Tarjolla tänään Kokin selkänahka. Helsingin Sanomat. 19.5.2013. Viitattu 24.10.14. [Http://www.hs.fi/sunnuntai/a1368850371828](http://www.hs.fi/sunnuntai/a1368850371828).

Kannattaako? 2006-2011. Suomi24. Keskustelu. Viitattu 14.10.2014. [Http://keskustelu.suomi24.fi/node/3617763](http://keskustelu.suomi24.fi/node/3617763).

Kuikko, T. 2002. Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki: Talentum.

L 7.6.1946/436. Työehtosopimuslaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 9.8.1996/605. Työaikalaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 20.1.2004/21. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 18.3.2005/162. Vuosilomalaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 13.1.2006/23. Elintarvikelaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 28.4.2006/308. Laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

L 29.4.2011/379. Pelastuslaki. Viitattu 10.10.2014. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

Lehtinen, M., Peltonen, H. & Talvinen, P. 2003. Mestarikokin käsikirja. Porvoo: WSOY.

Liemaa, J. 2011. Työhyvinvointi hotelli- ja ravintola-alalla. Opinnäytetyö. Tampereen Ammattikorkeakoulu, Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Viitattu 24.10.2014. [Http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36360/Liemaa_Johanna.pdf?sequence=2](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36360/Liemaa_Johanna.pdf?sequence=2).

MaRan jäsenet. N.d. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Viitattu 30.9.2014.

[Https://www.mara.fi/maran-jasenet/](https://www.mara.fi/maran-jasenet/).

Matkailu- ja ravintola-ala lyhyesti. N.d. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Viitattu 30.9.2014. <https://www.mara.fi/matkailu-ja-ravintola-ala-lyhyesti/>.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevat työehtosopimukset. Liitesopimukset. 1.5.2014. Palvelualojen ammattiliitto Pam ry. Viitattu 10.10.2014.

[Http://kampanjapalvelu.fi/epam/maravaliite/index.aspx](http://kampanjapalvelu.fi/epam/maravaliite/index.aspx).

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen keskeiset määräykset. 1.5.2014 – 31.1.2017. Palvelualojen ammattiliitto Pam ry. Viitattu 10.10.2014. [Http://kampanjapalvelu.fi/epam/tasku_maravates/index.aspx](http://kampanjapalvelu.fi/epam/tasku_maravates/index.aspx).

Majoitus- ja ravitsemisalan valvonta vuonna 2014. Päivitetty 19.08.2014. Työsuojeluhallinto. Aluehallintovirasto Etelä- Suomi. Viitattu 30.09.2014. [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/etela-majoitusjaravitsemisala/3126](http://www.tyosuojelu.fi/fi/etela-majoitusjaravitsemisala/3126).

Mitä on kokin työ? Suomi24. Keskustelu. Viitattu 14.10.2014. [Http://keskustelu.suomi24.fi/node/4176619](http://keskustelu.suomi24.fi/node/4176619).

Onnettomuuksien ehkäiseminen hotelli-, ravintola- ja catering-alalla. N.d. European Survey on Working Conditions, 2000 ja 2002. Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto. Viitattu 30.09.2014. [Https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca/index_html/accident_prevention_html](https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca/index_html/accident_prevention_html).

Rantala, A. 2010. Lepo-aikojen toteutuminen Hotelli- ja ravintola-alalla. Opinnäytetyö. Haaga- Helia ammattikorkeakoulu, Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma. Viitattu 10.10.2014. [Http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16037/RANTALA_ANNE.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16037/RANTALA_ANNE.pdf?sequence=1).

Ravintola-alan ABC. Ohjeita kahvilan tai ravintolan perustajalle. 2012. YritysHelsinki. Viitattu 15.10.2014. [Http://www.yrityshelsinki.fi](http://www.yrityshelsinki.fi).

Ravintolakokin ammattitutkinto 2011. Näyttötutkinnon perusteet. Määräys 25/011/2011. Opetushallituksen julkaisuja. Viitattu 10.10.2014. [Http://www.oph.fi/download/138245_Ravintolakokki_at_2011_net.PDF](http://www.oph.fi/download/138245_Ravintolakokki_at_2011_net.PDF).

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro.

Saaritsa, S. 2013. Puhtaita jauhoja. Pam-lehti nro 9/2013. Viitattu 13.10.2014. [Http://www.sanomapaino.fi/DIGIJULKAISU/Pam_09_2013/#/8/](http://www.sanomapaino.fi/DIGIJULKAISU/Pam_09_2013/#/8/).

Saastamoinen, I. 2011. Yleisimmät työehtosopimusrikkeet hotelli- ja ravintola-alalla- Työntekijän näkökulma. Opinnäytetyö. Tampereen Ammattikorkeakoulu, Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Viitattu 24.10.2014. [Http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30212/Saastamoinen_Ida.pdf?sequence=2](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30212/Saastamoinen_Ida.pdf?sequence=2).

Siikanen, U. 2014. Rakennusfysiikka- Perusteet ja sovelluksia. Helsinki: Rakennustieto Oy.

Sillanpää, M. 2002. Säännöstelty huvi. Suomalainen ravintola 1900-luvulla. Helsinki: Otava.

Sisäilmaston ja työympäristön parantaminen suurkeittiöissä. 1997. Toim. Oksama, P. Työsuojelurahaston tutkimus- ja kehitystoiminta. Viitattu 20.10.2014. [Http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=95226](http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=95226).

Starck, J., Kalliokoski, P., Kangas, J., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Riihimäki, V. & Karhula, A-L. 2008. Työhygieniä. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Tikkanen, J. 2013. Tähtiravintolat syynissä. Helsingin Sanomat. 8.5.2013. Viitattu 13.10.2014. <http://www.hs.fi/paivanlehti/08052013/kaupunki/T%C3%A4htiravintolan+ty%C3%B6t+syyniss%C3%A4/a1367901953239>.
- Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. 2013. Työlliset ammattiryhmän, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2010 - 2011. Viitattu 6.10.2014. <http://193.166.171.75/Dialog/Saveshow.asp>.
- Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2014, kesäkuu. Liitetaulukko 34. Palkansaajat toimialoittain 2013/II – 2014/II, 15 – 74-vuotiaat. Viitattu 30.9.2014. http://www.stat.fi/til/tyti/2014/06/tyti_2014_06_2014-07-22_tau_034_fi.html.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. 10., uud. p. Helsinki: Tammi.
- Työ ja terveys suomessa 2006. 2007. Toim. Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työnantajalla velvollisuus arvioida työaikojen vaikutuksia työturvallisuuteen. N.d. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Viitattu 09.10.2014. <http://www.mara.fi/tyonantajalla-velvollisuus-arvioida-tyoaikoje>.
- Työstä, jouta ja jaksaa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. 2011. Toim. Pietikäinen, P. Yhteistyössä Suomen Akatemian kanssa. Helsinki: Gaudeamus.
- Työsuojelun perusteet. 2006. 3. korj.p. Toim. Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K-L. & Sillanpää, J. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyshuollon järjestäminen. Päivitetty 22.04.2014. Työterveyslaitos. Viitattu 11.10.2014. <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/sivut/default.aspx>.
- Vaali terveyttäsi. Työskentele terveellisesti keittiössä. 2001. 2. korj. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

LIITTEET

Liite 1. Avoimen haastattelun pohja

Hei kaikki kokkikollegat ja etenkin ravintolakokit!

Olen tekemässä tutkimusta ravintolakeittiön työn haasteista ja ongelmista. Tarkoituksena olisi saada hieman tietoja työoloista nykypäivänä. Eli mm. miten ravintolakeittiöissä hoidetaan työsuojelutoimintaa. Kaikki ketkä haluavat kommentoida asiaa voi lähettää minulle viestiä. Kuvailekaa siinä onko esim. minkäänlaista työsuojelun toimintasuunnitelmaa ja jos on, niin minkä kokoisesta keittiöstä on kyse henkilömäärällisesti. Sitten voisit vielä omin sanoin kuvailla mikä on mielestäsi ravintolakokin työn pahin riskitekijä; esim. työympäristölliset asiat kuten keittiön ilmastoinnin tehokkuus tai tehottomuus, työaika-asiat kuten epäsäännölliset työajat, listan ulkopuoliset ylityöt, viivästymiset työvuorolistojen saannissa jne. tai esim. työn rasittavuus joko fyysisesti tai henkisesti.

Nyt rohkeasti vaan kertomaan oma kantanne asiasta! Kiitos

Liite 2. Avoin haastattelu- Vastaus nro.1

29/09/2014 15:08

Edellinen työpaikka oli iso ketju jossa tietysti oli työsuojelujutut kunnossa. Siinä keittiössä oli tosi reilu keittiöpäällikkö, joka piti aina vuorossa tarpeeksi porukkaa. Eli erittäin harvinainen tapaus. Se talo on joskus valittu yhdeksi suomen parhaista työpaikoista. Sitä edellinen paikka oli ketjuravintola myös. Sielläkin työturvallisuus oli ihan kunnossa, iso firma sekin. Tosin työmäärä oli välillä saakelin kuormittava. Molemmissa paikoissa oli ihan hyvät sairaanhoitoedut. Toinen diacorissa toinen mehiläisessä.

Niistä riskitekijöistä. Pahin on se, jos työvuorolistoja ei jaksoteta inhimillisesti. Ihminen saattaa kestää paljon, mutta romahdus tapahtuu yllättäen. Vähän niin kun kameelin selkä katkee. Kokeilla on niin kova halu olla kovia tyyppejä, että töitä voi niille syyttää helposti epäterveellisen määrän. Kyseessä voi olla burn out tai fyysisiä terveysongelmia. Oman aterian skippaaminen on se mitä tehdään yleensä ensin, jos töissä on törkeä kiire. Ja jos tehdään pitkää päivää, niin vapaa-aika otetaan nukkuma-ajasta. Näiden takia työnantajan ei pidä luottaa siihen, että työntekijä itse sanoo, jos töitä on liikaa. Työmäärälle tulee sokeaksi. Tää on yleisempää yksityisissä ravintoloissa, mutta ei isommissakaan firmoissa tuntematonta. Ero on se myös, että isommat firmat useammin maksaa tehdyistä tunneista, kun taas pikkuravintolat maksaa 8h/päivä ja loput tehdään työnantajalle lahjaksi. Usein painostuksen alla, koska niin kaikki muutkin tekee ja hyvissä ravintoloissa se oppi kuvitellaan olevan osa palkkaa.

Liite 3. Avoin haastattelu- Vastaus nro.2.

1/2

04.10.2014

Paikka 1 (keskisuuri ketju hotelli) Koko työsuhteen aikana en kuullut nähnyt mitään työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan liittyvääkään. Laitteet vanhoja ja epäkunnossa; korjattiin jos korjattiin. Ilmastointi toimi, keittiö kylmä kesät ja talvet. Listasuunnittelu toimi, kunnes tuli sairaslomia jolloin tehtiin muutoksia listaan ja tämän jälkeen kysyttiin sopiihan tämä. Lista tuli oikeastaan aina ajoissa. Työ 2 vuorotyötä, rasittavuus melko normaalia ravintolan keittiöön. Siivoukseen ei asianmukaisia varusteita kunnollisia hanskoja tai hengityssuojaimia, tai suojalaseja kun uuneja pestiin.

Paikka 2 (suuri ketjuhotelli) Varmaan työsuojelua oli mutta omassa asemassa en siitä missään vaiheessa kuullut, tai nähnyt. Työvuorolista suunnittelu sorsi "lapsettomia" eli tein noin 7kk pelkkää iltaa 6 päivää viikossa, mukaan lukien kaikki pyhät. Iso keittiö. Ilmastointi sammui joskus 21aikaan illalla ja keittiö auki 23. Valitin päällikölle mitään ei tapahtunut. Isot päälliköt ei koskaan illassa. Tunneli tiskiä hoiti tiskari aamuisin- illalla keittiön vastuulla. vaikka olisi ollut 1000illallisia. Patatiski aina keittiön huolena, tiskinurkka vanha ja homeinen, lattiat rikkinäiset. Työvuoroja ei saanut venyttää mutta keittiön piti olla kunnossa illalla, vaikka aamu olisi lähtenyt etuajassa ja jättänyt paskansa siivoamatta. Olin ainoa keittiön esimies joka teki iltaa ja aina lämpimän puolella. Paikassa tupakointi kielletty.. Mutta eipä ollut edes mahdollisuutta taukoihin. Syödä sai jos tuli omalla ajalla tai söi työn ohessa. Siivoukseen ei asianmukaisia varusteita kunnollisia hanskoja tai hengityssuojaimia, tai suojalaseja kun uuneja pestiin. 1kertakäyttöinen hengityssuojain jota oli tarkoitus käyttää kait kaikkien. Ostin oman....

Paikka 3 (pieni yksityinen hotelli) Työsuojelutoimikunnassa 5 jäsentä 3 toimistotyötätekevää esimiestä 1 suorittava esimies ja kuuntelu jäsenenä 1 työntekijöiden edustaja (hänen vuorot suunniteltiin aina niin että ei päässyt paikalle). Keittiö saastainen homeinen, seinissä reikiä, keittiö kylmä, ikkunoita jotka oli auki ei saanut sulkea. Laitteet rikki, korjaus liian kallista odotellaan ensi vuoteen oli vastaus kun kysyin. Ei oma

2/2

valvonta suunnitelmaa, Kysyin asiasta sanottiin että tee. Työvuorot eivät koskaan toteutunut suunnitellusti.. tein pahimmillaan 70h viikossa, Kysymättä merkittiin ilta-vuorosta brekuun. Sairastapauksissa vuoroja vaihdettiin lennossa. Mestari ei itse veynnyt vaan odotti että kaikki tekee hänen puolesta koska hänellä on lapsi (Tässä vaiheessa kysyin että miksi muiden pitäisi siitä kärsiä).

Paikka 4 (Nykyinen työnantaja) Epäsäännöllinen 3vuorotyö. Päällisin puolin asiaa katsoen sanoisin että itse työ on ainoa mikä fyysisesti ja henkisesti rasittaa, koska 16vuoden kokemuksella on varmaan ensimmäinen työ missä asiat toimii. Työntekijöitä kuunnellaan 2 kertaa vuodessa kehityskeskustelut, vapaat pääsääntöisesti toteutuu, ja jos tulee töihin siitä maksetaan. Esimiehille paikka on haastava henkilöstö nuorta, mutta pääsee työssä opastamaan nuoria jotka haluaa kehittyä. Keittiön esimiehillä kaikilla oma vastuualueensa eli ketään ei ajeta loppuun. Varmaan ensimmäisiä paikkoja missä kokki vuorossa pystyy vuoron aikana säätämään ilmastointia. Yksityinen työterveyshuolto.

Liite 4. Tutkimuksen analyysikulku

sivut 47-51

ALKUPERÄINEN ILMAISU	TEEMOITTELU RISKEIHIN	TYYPITTELY RISKIEN ALAYKSIKÖIHIN
"Raskastahan tämä välillä on... eli vähän riuska pitää olla"	Fyysinen	työn fyysinen kuormittavuus
"ravintoloissa kova työtahti ja stressi ja työajat painottuvat iltaan."	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat, työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"rav.ala on suht. raskasta työtä, niin fyysisesti kuin henkisesti"	Fyysinen Psykososiaalinen	fyysinen kuormittavuus työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"Harrastukset voit unohtaa. Ystävät putoilevat pois elämästä. Parisuhteen ylläpito on lähes mahdotonta."	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn ja yksityiselämän tasapainottomuus
"sekalaisia vuoroja ja 6-7 päiväisiäkin viikkoja "	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat
"pitää olla helvetin hyvää paineen- ja stressinsietokykyä, joustavuutta työhön ja kokoajan kauhea kiire"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"väkeä pidetään aivan minimimäärä ja ekstroja käytetään paljon"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"jatkuvasti viikonloppuisin töissä. Työpäivät venyy lähes joka päivä, työvuorot muuttuu kans joka päivä. Vapaapäivät keskellä viikkoa ja usein on vaan ns. ykkösen vapaat"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, poikkeavat työajat, työn ja yksityiselämän tasapainottomuus
"eikä olosuhteissakaan ole koskaan ollut kehumista. Kuumaa ja kylmää riittää vuoronperään"	Fyysinen	altistumiset lämpökuormituksille
"Kokin työ ei ole sieltä helpoimmasta päästä, työ on kiireistä ja kauhea paine päällä"	Psykososiaalinen	työn määrä ja kiire

"Ravintola- alalla vaaditaan välillä lähes mahdollisuuksien mukaan kokilta, varsinkin pienissä paikoissa"	Psykososiaalinen	työn määrä ja kiire
"Se on verta, hikeä ja kyyneleitä kliseemäisesti sanottuna"	Fyysinen Psykososiaalinen	tapaturmat, altistumiset lämpökuormituksille, työn fyysinen kuormittavuus, työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"Oon joskus itkenyt duunin vessassa kun paine on aika kova"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"Kauhea kiire on suurimman osan ajasta, joissain paikoissa tarvitsee tehdä ylitöitä järkyttävän paljon, omasta mielestä aika rankka ammatti"	Psykososiaalinen Fyysinen	työn määrä ja kiire, työn hallitsemattomuus, poikkeavat työajat, työn fyysisen kuormittavuus
"Työvuorot ja vapaat tulee miten sattuu viikolle ja viikonlopulle"	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat, työn ja yksityiselämän tasapainottomuus
"tarvitsee olla todella hyvä kunto keittiö on työympäristönä kuuma paikka joudut nostamaan yli 10 kiloa painavia vuokia "	Fyysinen	työn fyysinen kuormittavuus, altistumiset lämpökuormituksille
"työajat ovat suht pitkät eikä ole mitään vaki taukoja vaan pidät jos ehdit periaate eikä ole mitään työ aikoja päivä loppuu silloin kun keittiö on puhdas/kunnossa"	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat, työn hallitsemattomuus
"ensimmäiset 14 vuotta kirjeenvaihtoa aviopuolison kanssa jääkaapin oven välityksellä, ei yhtään yhteisiä juhlapyyhiä, kavereita nähnyt tosi harvoin, harrastaminen vaikeaa, jos viikonloppu/ iltamenoja, joutunut maksamaan työkavereille vuoron vaihdoista"	Psykososiaalinen	työn ja yksityiselämän tasapainottomuus, poikkeavat työajat
"vatsa paskana (ressistä), ranteet ja selkä vaivannu"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, poikkeavat työajat

jo 90- luvun alusta, unet- tomuutta. Vaikka siirtyisi "normaaleihin" työaikoi- hin, ei opi tavallista uni- rytmiä..."		
"Ammattitauteja löytyy, ranteet sökönä, selkä pas- kana, jalat tunnottomia"	fyysinen	työn fyysinen kuormitta- vuus
"tauvoja ei sitten ole ku rysähtää, et mene syö- mään ku on 20 bongia ri- vissä, kusella saat käydä jos olet yhtä nopea ku minä ja siin menee alta minuutin, jos onni potkii saat istua ja syödä mut siihen ei sais men enem- män ku n. 7min aikaa"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"Kiirettä joudut sietä- mään ja joskus myös ai- heetonta haukkumista niin työnantajan kun asi- akkaitten puolelta"	Psykososiaalinen	työn määrä ja kiire, puut- teellinen päällikötason tuki
"Onhan alalla kiire ja hi- koilla saa kuuman hellan ääressä"	Psykososiaalinen Fyysinen	työn määrä ja kiire, altis- tumiset lämpökuormituk- sille
"Ruokatauot voi unohtaa, hyvä jos juomaan ehtii jossain vaiheessa"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"homma on kiireistä, li- kaista ja stressaavaa. Siellä joudut yksin teke- mään tiskaajanhommat, esivalmistelut jne."	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"Jalat, selkä ja hartiat lu- jilla."	Fyysinen	työn fyysinen kuormitta- vuus
"Olen alle 40, mutta luul- tavasti polvissa on ruston- pehmentymätauti tai ni- velrikko (vain ja ainoas- taan työn aikaansaannok- sia..)ja tiedän liki kym- menkunta entistä työka- veria, joilta on leikattu jal- kaa, kättä, olkapäätä rasi- tusvammojen/ kulumien takia jne..."	Fyysinen	työn fyysinen kuormitta- vuus

"Esimies kohteli minua todella työkeästi ja alentavasti..."	Psykososiaalinen	puutteellinen päällikköta-son tuki
"Kenelläkään meistä ei ollut mitään sosiaalista elämää"	Psykososiaalinen	työn ja yksityiselämän ta-sapainottomuus
"...esimiehelläni oli ta-pana uhkailla, ettei työn-tekijä tule koskaan saa-maan töitä muualta.."	Psykososiaalinen	puutteellinen päällikköta-son tuki
"työt alkoivat aamulla ja päättyivät yöllä. Viikko-tunteja kertyi yli 60"	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat, työn hallitsemattomuus, työn määrä
"kuntosaliharrastus jäi. Suhde vaimoon ja ystäviin kärsi. Vapaa-aika kului ko-konaan toipumiseen	Psykososiaalinen	työn ja yksityiselämän ta-sapainottomuus
"keittiössä ei ollut työ-vuorolistoja. Tultiin aa-mulla töihin ja oltiin yö-hön asti"	psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, poikkeavat työajat
"työmäärä oli välillä to-della kuormittava"	Psykososiaalinen	työn määrä
"työvuorolistoja ei jakso-teta inhimillisesti"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn ja yksityiselämän ta-sapainottomuus
"oman aterian skippaami-nen on se mitä tehdään yleensä ensin, jos töissä on törkeä kiire"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus, työn määrä ja kiire
"jos tehdään pitkää päi-vää, niin vapaa-aika ote-taan nukkuma-ajasta"	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat, työn hallitsemattomuus, työn ja yksityiselämän tasapai-nottomuus
"siivoukseen ei asianmu-kaisia varusteita..kun uu-neja pestiin"	Fyysinen	altistumiset vaarallisille aineille
"työvuorolistasuunnittelu sorsi lapsettomia. Tein n. 7kk pelkkää iltaa 6 päivää viikossa"	Psykososiaalinen	poikkeavat työajat, työn hallitsemattomuus, työn ja yksityiselämän tasapai-nottomuus
"ei ollut mahdollisuutta taukoihin. Syödä sai jos tuli omalla ajalla tai söi työn ohessa"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus
"..seinissä reikiä, keittiö kylmä, ikkunoita jotka oli auki ei saanut sulkea"	Fyysinen	altistumiset lämpökuor-mituksille

"työvuorot eivät koskaan toteutuneet suunnitellusti"	Psykososiaalinen	työn hallitsemattomuus
"Mestari ei itse venynyt, koska hän on perheellinen"	Psykososiaalinen	puutteellinen päällikötason tuki

RISKITEEMAT	ESIINTYMISMÄÄRÄ
Fyysiset riskit	12 kpl
Psykososiaaliset riskit	35 kpl

RISKITYYPPI	ESIINTYMISMÄÄRÄ
Tapaturmat	1
Altistumiset melulle	-
Altistumiset lämpökuormituksille	5
Altistumiset vaarallisille aineille	1
Työn fyysinen kuormittavuus	8
Poikkeavat työajat	13
Työn hallitsemattomuus	23
Työn ja yksityiselämän tasapainottomuus	9
Työn määrä ja kiire	17
Puutteellinen päällikötason tuki	4

Liite 5. Muistilista työntekijöille työolojen tarkistamiseen

Työolojen tarkistus & työturvallisuuslain velvoittamat toimenpiteet

Fyysisen kuormitus:

- Lämpöolot ja ilmanlaatu: Jos lämpötila ylittää jatkuvasti **yli 30 asteen** ja ilmanlaatu on **huono**, vaadi toimenpiteitä kuten ilmastoinnin parantaminen.
- Työtilan riittävyys ja liikkumisen turvallisuus: Jos työnteko työpisteessä on ongelmallista, aiheuttaa usein läheltä piti-tilanteita, liikkuminen on vaikeaa **tilan ahtauden** vuoksi, tee tarvittavia korjauksia työympäristöön ja keskustele työnantajan kanssa tulevista parannuksista
- Työssä tarvittavat koneet ja laitteet: Jos huomaat tarvitsevasi **apuvälineitä** tai **suojaimeja**, pyydä niitä työnantajaltasi. Jos huomaat, että käyttämäsi kone tai laite ei ole täysin kunnossa, pyydä työnantajaasi **korjaamaan** ne.

Henkinen kuormitus:

- Työnjärjestelyt ja työnjako: Työt jaetaan työvuorollisesti ja työnjaollisesti **oikeudenmukaisesti**, työvuorolistaan ei tehdä muutoksia ennen kuin asianomaiselta on kysytty **lupa**, työvuorolista on oltava valmiina **viimeistään** viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.
- Työn organisointi ja työmäärä: Jos et **hallitse työn määrää** muiden työntekijöiden kanssa kohtuullisissa määrin ja ette pysty **noudattamaan työehtosopimuksen määrittelemiä taukoja** työssä, keskustele työnantajasi kanssa henkilöresurssien lisäämisestä tai muista sopivista työjärjestelyjen muutoksista. Muista että kahdeksan tunnin vuorokausilepoaika on **minimilepoaika**.
- Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu: Ilmoita heti työnantajallesi ja pyydä tekemään **selvitys asiasta**. Jos häirintää esiintyy työnantajapuolelta, ota välittömästi yhteys **työterveydenhuoltoon tai työsuojeluviranomaiseen**.